Gouvernement du Québec
Conseil du statut de la femme

LES CONGÉS PARENTAUX AU QUÉBEC : ANALYSE DE LA SITUATION ACTUELLE

Novembre 1989

Document soumis aux membres du Conseil du statut de la femme lors de la réunion des 10 et 11 mai 1989.

Direction de la recherche
et de l'analyse
Service juridique

Québec:
8, rue Cook
3ième étage, bureau 300
Québec G1R 5J7

91-03611/

Recherche et rédaction : Francine Lepage
Guylaine Bérubé
Thérèse Mailloux

Collaboration à la recherche : Éric Laplante

Recherche documentaire : Centre de documentation

Direction de la recherche
et de l'analyse : Micheline Boivin

Révision linguistique : Francine Gagnon

Mise en page et dactylographie : Francine Potvin

Bibliothèque nationale du Québec
ISBN : 2-550-20231-7

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

INTRODUCTION..... 1

CHAPITRE 1 : LES INSUFFISANCES DE LA POLITIQUE ACTUELLE DE CONGÉS PARENTAUX..... 5

1.1 Le point sur les acquis législatifs..... 5

1.1.1 Les lois et les programmes..... 5
1.1.2 Les récents jugements..... 7

1.2 Les problèmes rencontrés..... 8

1.2.1 La complexité et les incohérences découlant de la multiplicité des lois et des programmes..... 9
1.2.2 Les lacunes au plan des congés accordés et de la protection de l'emploi et des avantages..... 10
1.2.3 L'insuffisance du remplacement du revenu durant les congés..... 22

1.3 Les projets de réforme gouvernementaux..... 28

1.3.1 Le projet de loi fédéral modifiant le programme d'assurance-chômage..... 28
1.3.2 L'avant-projet de loi québécois modifiant la Loi sur les normes du travail..... 31

CHAPITRE 2 : TENDANCES ET POLITIQUES ICI ET AILLEURS..... 35

2.1 Les propositions formulées ces dernières années au Canada et au Québec par des comités ou organismes consultatifs gouvernementaux..... 35

2.1.1 Au Canada..... 35
2.1.2 Au Québec..... 37

2.2 Les droits parentaux à l'étranger..... 38

2.2.1 Les normes de l'OIT..... 38
2.2.2 La situation dans huit pays européens..... 40
2.2.3 La politique suédoise et la proposition de directive du Conseil des communautés européennes..... 41

CONCLUSION..... 51

BIBLIOGRAPHIE..... 53

ANNEXES.....

LISTE DES ANNEXES

1-A Exemples illustrant la diversité des règles qui découlent des lois et programmes en application au Québec en matière de congés parentaux, 1988.

1-B Catégories de travailleuses non couvertes par les dispositions législatives relatives au congé de maternité : Canada, provinces et Yukon, avril 1988.

1-C Dispositions législatives relatives au congé de paternité, d'adoption et parental, Canada et provinces, avril 1988.

2-A Principales recommandations d'organismes et de comités gouvernementaux touchant le volet parental du programme d'assurance-chômage, 1986 à 1988.

2-B Principales recommandations sur les congés parentaux formulées par un comité d'étude et un organisme consultatif mandatés par le gouvernement québécois, 1986 et 1988.

2-C Présentation synthèse de certaines conventions et recommandations adoptées sur la protection de la maternité et les responsabilités familiales, sous les auspices de l'Organisation internationale du travail.

2-D Présentation synthèse de la politique prévalant dans huit pays européens à l'égard du congé de maternité, du congé de paternité, du congé parental et des congés pour soin d'un enfant malade.

2-E Présentation synthèse de la politique prévalant en Suède à l'égard du congé de maternité, du congé de paternité, du congé parental et des congés pour raisons familiales.

2-F Proposition modifiée de directive du Conseil des communautés européennes relative aux congés parentaux et aux congés pour raisons familiales.

INTRODUCTION

Cette étude met en lumière les insuffisances de l'actuelle politique de congés parentaux au Québec, ce qui permettra au Conseil du statut de la femme (CSF) d'en proposer ultérieurement une réforme en profondeur.

Ce n'est pas la première fois que le Conseil du statut de la femme aborde ce sujet. À l'occasion de la Commission consultative sur le travail en 1984[1] et lors de la consultation sur la politique familiale en 1985[2], le Conseil a formulé plusieurs recommandations sur les congés parentaux. Les débats sociaux actuels sur le thème de la natalité, la volonté d'agir manifestée par le gouvernement québécois et, surtout, le souci d'être attentives aux besoins des femmes nous convainquent de la pertinence de réexaminer la question.

À l'instar des femmes d'autres pays, les Québécoises participent de plus en plus au marché du travail. Leurs motivations sont multiples : désir d'avoir une contribution sociale qui déborde le cadre familial, recherche d'une autonomie économique présente et future, participation au soutien financier de la famille, moyens de faire face aux aléas de l'existence, notamment à l'instabilité des unions...

Aux âges de plus haute fécondité, soit entre 20 et 35 ans, 72,3% des Québécoises sont sur le marché du travail en 1987[3] alors que ce pourcentage n'atteignait que 55,5% en 1975[4]. C'est cependant chez les

---

1. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. Mémoire du Conseil du statut de la femme à la Commission consultative sur le travail, 1984, p. 64 à 70 et p. 84 à 92.
2. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. La condition des femmes au regard de la famille. Considérations du Conseil du statut de la femme touchant le document de consultation sur la politique familiale, 1985, p. 78 à 86.
3. STATISTIQUE CANADA. La population active, décembre 1987, cat. 71-001 mensuel, p. 98 et 99.
4. STATISTIQUE CANADA. Moyennes annuelles de la population active, 1975-1983, cat. 71-529 hors série, p. 135 et 144.

femmes ayant de jeunes enfants que cette évolution est le plus notable. En effet, 63,6% des Québécoises dont l'enfant le plus jeune est âgé de 6 à 15 ans participent à la main-d'oeuvre en 1987, 59% de celles dont le plus jeune a entre 3 et 5 ans et 56,2% de celles dont le plus jeune a moins de 3 ans[1]. En 1975, ces taux s'élevaient respectivement à 37,3%, 31,8% et 28%[2].

Avec l'appui de la législation, les travailleuses ont réussi à se tailler une plus grande place que par le passé sur le marché du travail. Mais on ne peut dire qu'elles aient atteint pour autant la parité. La ségrégation professionnelle subsiste de même que certaines formes de discrimination, plus subtiles qu'auparavant.

Rappelons qu'en 1987 au Québec, les femmes qui ont travaillé à plein temps toute l'année n'ont touché que 66,8% des gains reçus par les travailleurs masculins, cette proportion s'abaissant à 59,1% pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs ayant gagné un revenu[3]. On sait que le nombre de semaines travaillées durant une année est parfois inférieur chez les femmes, qu'elles sont engagées en plus forte proportion que les hommes à temps partiel et souvent dans des emplois moins rémunérés.

Sous la pression des travailleuses et dans la lignée des politiques élaborées à l'étranger, nos gouvernements ont commencé, à partir de 1971, à aménager les règles de participation à un marché du travail conçu, jusque-là, essentiellement en fonction des personnes sans responsabilités familiales ou des travailleurs masculins dont les responsabilités domestiques et familiales étaient assumées par la conjointe à la maison.

---

1. Statistiques préparées par Statistique Canada à la demande du Secrétariat à la condition féminine du Québec.
2. STATISTIQUE CANADA. Les femmes sur le marché du travail. Données choisies, p. 28.
3. STATISTIQUE CANADA. Gains des hommes et des femmes. 1987, p. 9 et 20 à 25. L'année 1987 marque un recul en regard des taux enregistrés les années précédentes.

À l'égard de la maternité, des lois ont été adoptées ou modifiées en vue d'interdire le congédiement en raison de la grossesse et de permettre aux travailleuses enceintes, soumises à un milieu de travail dommageable pour elles ou pour l'enfant à naître, d'être déplacées à un autre poste ou de quitter momentanément leur emploi. De même, on a institué un congé de maternité assurant une certaine continuité du revenu et la réintégration dans l'emploi au retour. Il s'agit là sans conteste de pas importants qui ont été franchis au bénéfice des femmes en emploi.

Avec le recul des ans, cependant, une évaluation des avantages consentis laisse apparaître divers problèmes dont le principal est le manque à gagner encouru, auquel il faut ajouter le caractère restrictif de certaines dipositions, l'incohérence découlant de la multiplicité des lois et des programmes, les atteintes aux droits des travailleuses enceintes malgré la loi, l'absence de congés de courte durée durant la grossesse, la durée insuffisante du congé à la naissance, l'absence de congés en cas de maladie de l'enfant.

Quelques années plus tard, le versement de prestations aux parents adoptifs a fait en outre ressortir le peu de droits qui sont reconnus aux pères biologiques pour leur permettre d'assumer leur part des responsabilités familiales, que ce soit au moment de la naissance de l'enfant, pour prendre soin durant un certain temps du nourrisson ou pour demeurer auprès d'un enfant malade. En cela, les silences de la loi ne viennent qu'appuyer la conception traditionnellement répandue qu'un père en emploi ne doit pas être dérangé et que la responsabilité des enfants à la maison et, à la rigueur, sur le temps de travail revient d'abord à la mère.

Décision de nature privée avant tout, la maternité et la paternité comportent également une dimension sociale. Donner naissance à un enfant, c'est investir dans l'avenir de la société. On s'en rend mieux compte maintenant que le taux de natalité et le solde migratoire laissent entrevoir une décroissance de la population. Il n'est pas

acceptable que les femmes, parce qu'elles assument cette fonction, soient pénalisées sur le plan professionnel et économique.

La présente étude comporte deux chapitres. Le premier porte sur les insuffisances de la politique actuelle de congés parentaux au Québec. Il fait également état de deux projets de réforme déposés récemment, l'un par le gouvernement canadien touchant le programme d'assurance-chômage et son "volet parental", l'autre par le gouvernement québécois relativement à la **Loi sur les normes du travail**.

Le second chapitre rapporte les principales recommandations que des comités ou des organismes gouvernementaux mandatés à cette fin ont formulées au cours des dernières années. On présente également les dispositions qui prévalent dans certains pays européens relativement aux droits parentaux.

1. LES INSUFFISANCES DE LA POLITIQUE ACTUELLE DE CONGÉS PARENTAUX

Nous ferons d'abord le point sur les acquis législatifs en matière de congés parentaux au Québec. Nous identifierons ensuite les problèmes qui subsistent malgré les progrès réalisés. Nous verrons enfin quels correctifs sont suggérés dans le projet de loi C-21 modifiant la Loi sur l'assurance-chômage, déposé en juin 1989 par le gouvernement fédéral, ainsi que dans l'avant-projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail, présenté par le gouvernement du Québec au même moment.

1.1 Le point sur les acquis législatifs

À partir de 1971, plusieurs lois et programmes ont été adoptés par le gouvernement québécois et le gouvernement canadien dans le but de faciliter la conciliation de la vie professionnelle et des responsabilités parentales, principalement à l'avantage des travailleuses salariées. De plus, deux jugements prononcés récemment auront une influence déterminante sur l'évolution de la législation.

1.1.1 Les lois et les programmes

- En 1971, le gouvernement fédéral autorise le versement de prestations de maternité par le programme d'assurance-chômage.
- En 1974, dans le secteur des services de garde, le gouvernement du Québec met en oeuvre le "Plan Bacon" qui mènera à l'adoption de la Loi sur les services de garde à l'enfance en 1979.
- En 1977, la Loi sur le régime des rentes du Québec est modifiée de façon à permettre la soustraction, lors du calcul de la prestation, des années de faibles revenus passées auprès d'un enfant de moins de 7 ans.

- En 1978, le gouvernement du Québec modifie la **Loi sur le salaire minimum** afin de protéger l'emploi des travailleuses enceintes qui doivent prendre un congé de maternité. La même année, il adopte l'ordonnance n° 17 fixant à 18 semaines la durée du congé de maternité pour les salariées couvertes par la **Loi sur le salaire minimum** et précisant leurs droits lors du retour en emploi.

- Approuvé en 1978, le programme québécois d'allocation de maternité entre en vigueur en 1979. Il permet le versement d'une allocation de 240 $ destinée à combler le délai de carence encouru par les travailleuses résidant au Québec qui sont admissibles aux prestations de maternité du régime d'assurance-chômage.

- En 1979, le gouvernement du Québec modifie la **Loi sur les normes du travail** (ancienne Loi du salaire minimum) dans le but de donner à une ou un salarié le droit de s'absenter durant deux jours sans solde à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Il ajoute également un recours spécifique interdisant le congédiement pour cause de grossesse (122-4°).

- En 1981 entre en vigueur une disposition de la **Loi québécoise sur la santé et la sécurité du travail**. Elle autorise la travailleuse enceinte ou qui allaite dont les conditions de travail sont dommageables pour sa santé ou celle de son enfant à demander une modification de son poste de travail ou la réaffectation à un autre poste. À défaut d'obtenir satisfaction, elle peut se prévaloir d'un congé compensé à 90% de son salaire net.

- En 1983, la **Charte québécoise des droits et libertés de la personne**, qui interdit déjà à l'article 10 toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur le sexe, y ajoute le motif de grossesse.

- En 1984, le gouvernement fédéral modifie la **Loi sur l'assurance-chômage** dans le but d'attribuer des prestations à l'un ou l'autre parent adoptif lorsque la présence d'un parent est requise auprès de l'enfant.

- Adoptés en 1988 avec application rétroactive en 1987, deux changements sont apportés au régime fédéral d'assurance-chômage. Le premier spécifie que la période durant laquelle les prestations de maternité, de paternité ou d'adoption sont versées peut être prolongée si l'enfant est hospitalisé. Le second précise que le père ou le second parent adoptif peut dans certains cas recevoir des prestations si la mère ou le premier parent adoptif décède ou devient invalide. Il doit pour cela être admissible aux prestations; la mère ou le premier parent adoptif ne doit pas être admissible à des prestations ou doit en avoir touché moins de quinze; enfin, la présence du père ou du second parent adoptif doit être expressément requise auprès de l'enfant.

- En 1988, le gouvernement du Québec institue une allocation de 500 $ au profit des femmes qui donnent naissance à un premier ou à un deuxième enfant. Pour un troisième enfant ou un enfant de rang subséquent, il prévoit une allocation de 3 000 $ versée sur une base trimestrielle au cours des deux années suivant la naissance. Ces allocations prévalent lors de l'adoption d'un enfant de moins de deux ans. Dans le Discours sur le budget de mai 1989, le Québec annonce le versement d'une allocation additionnelle de 500 $ au premier anniversaire de naissance d'un deuxième enfant. De plus, l'allocation de 3 000 $ sur deux ans, attribuée aux familles nombreuses (trois enfants ou plus), devient une allocation de 4 500 $ payable au cours des trois ans suivant la naissance.

1.1.2 Les récents jugements

- En juillet 1987, dans une cause opposant la Commission de l'emploi et de l'immigration aux plaignantes, mesdames Isbitsky, McMillan, Druken et Bérubé, le Tribunal des droits de la personne invalide les articles de la Loi sur l'assurance-chômage et du règlement qui excluent de l'application de la loi les personnes employées par leur conjoint ou par une compagnie appartenant à plus de 40% au conjoint.

  En août 1988, la Cour fédérale d'appel confirme la décision rendue par le Tribunal des droits de la personne et la Commission de l'emploi et de l'immigration porte la cause en Cour suprême en septembre 1988. Cependant, en mars 1989, celle-ci refuse d'entendre la cause, confirmant ainsi les premiers jugements rendus.

- En juin 1988, un jugement de la Cour fédérale dans l'Affaire Schachter conclut que la Loi sur l'assurance-chômage est discriminatoire parce qu'elle donne aux parents adoptifs un choix que les parents naturels n'ont pas. Le juge Strayer se base sur le fait que dans le cas des parents adoptifs, la mère ou le père peut choisir de demeurer à la maison avec son nouvel enfant tout en recevant quinze semaines de prestations alors que dans le cas des parents naturels, seule la mère se qualifie à des prestations de maternité.

  Selon lui, le défaut d'offrir ce choix aux parents naturels est basé sur un stéréotype sexiste, ce qui rend cette pratique discriminatoire selon le sexe et constitue une violation de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

S'inspirant d'un rapport de la Commission canadienne des droits de la personne[1], le juge Strayer établit une nette distinction entre les prestations de maternité et celles pour soins aux enfants et suggère que les inégalités entre les prestations offertes aux parents biologiques et aux parents adoptifs ne doivent pas être corrigées en réduisant les prestations accordées à la mère biologique.

En septembre 1988, sans remettre en cause l'injustice constatée dans l'administration des prestations aux parents dans le régime d'assurance-chômage, le gouvernement fédéral[2] porte en appel la décision rendue dans l'Affaire Schachter, alléguant que le jugement détermine un moyen précis de redresser les torts et qu'il lui apparaît de plus impossible de procéder adéquatement dans l'intervalle entre le prononcé du jugement et le moment où ce dernier prendrait force de loi.

En partant du principe que les quinze semaines de prestations consenties aux mères naturelles seront maintenues, le gouverment fédéral s'engage à mettre au point à l'intention de la famille un ensemble de prestations plus souple et plus généreux que le système actuel.

Comme nous le verrons, ces deux jugements ont influencé la rédaction du projet de loi modifiant le programme d'assurance-chômage.

1.2 Les problèmes rencontrés

Malgré les progrès réalisés au cours des années dans la reconnaissance des responsabilités parentales, des problèmes subsistent présentement que nous regrouperons sous quatre catégories :

- complexité et incohérences découlant de la multiplicité des lois et des programmes;
- lacunes au plan des congés accordés et de la protection de l'emploi et des avantages;

---

1. Rapport spécial au Parlement sur les prestations de remplacement du revenu pour les nouveaux parents, p. 1 à 6.
2. "Déclaration de madame Monique Vézina, ministre d'État à l'Emploi et à l'Immigration au sujet de l'appel contre la décision rendue dans l'Affaire Schachter", Ottawa, 30 septembre 1988.

- insuffisance du remplacement du revenu durant les congés;
- difficultés soulevées par l'exercice du retrait préventif.

1.2.1 La complexité et les incohérences découlant de la multiplicité des lois et programmes

À l'heure actuelle, plusieurs lois et programmes traitent des congés parentaux. Cet ensemble apparaît souvent complexe et incohérent aux personnes qui veulent connaître ou faire respecter leurs droits.

Différents organismes sont concernés. Les travailleuses soumises à l'application d'une **loi particulière ou d'un décret** (**Loi de la fonction publique, Loi de la construction, Loi des décrets de convention collective,** etc.) doivent d'abord s'y référer et celles régies par une **convention collective** s'adresser à leur syndicat.

Sur un plan plus global, la **Commission québécoise des droits de la personne** qui est responsable de la **Charte des droits et libertés de la personne** reçoit et traite les plaintes de discrimination pour cause de grossesse. De son côté, la **Commission des normes du travail** est chargée de l'application de la **Loi sur les normes du travail** qui prévoit les congés pour les travailleuses et les travailleurs salariés à l'emploi d'entreprises sous juridiction québécoise et voit à la protection générale de l'emploi et des avantages. Pour sa part, le **Bureau québécois du commissaire général du travail** s'occupe plus particulièrement des plaintes de congédiement. La **Commission québécoise de la santé et de la sécurité du travail** a pour mandat de protéger la santé en emploi des travailleuses enceintes ou qui allaitent et d'assurer une continuité du revenu à celles qui doivent se retirer de leur milieu de travail. Enfin, **la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration** par l'intermédiaire du régime d'assurance-chômage et, dans une moindre mesure, le **ministère québécois de**

la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu par le programme d'allocation de maternité ont pour fonction de compenser le manque à gagner subi au moment du congé.

Selon la situation, la travailleuse peut avoir à faire face à plusieurs interlocuteurs, chacun ayant à administrer une loi qui possède ses caractéristiques propres, que l'on songe aux définitions, au champ d'application, aux conditions d'admissibilité, aux règles et modalités d'application ou aux recours. Dans ce contexte, il n'est pas toujours facile d'avoir une vision claire de ses droits et responsabilités, une travailleuse pouvant se voir conférer des droits par une loi mais non par une autre. Bien sûr, chaque loi a sa raison d'être qui peut justifier des différences. Le fait que la protection de l'emploi pour la plupart des travailleuses et travailleurs salariés travaillant au Québec soit du ressort d'un organisme québécois tandis que la compensation du revenu vienne principalement d'un programme fédéral ajoute sûrement à la difficulté d'arriver à un ensemble homogène. Rappelons enfin que les salarié-e-s à l'emploi au Québec d'entreprises sous juridiction fédérale (banques, postes, transport interprovincial, communications, etc.) voient quant à eux leurs normes du travail établies par le Code canadien du travail et non par les lois québécoises.

À l'annexe 1-A, neuf exemples illustrent la diversité des règles qui s'appliquent actuellement au Québec en matière de congés parentaux.

1.2.2 Les lacunes au plan des congés accordés et de la protection de l'emploi et des avantages

Porter un enfant constitue un acte social. On devrait donc s'attendre à ce que les travailleuses enceintes jouissent de certains droits, qu'elles puissent s'absenter du marché du travail le temps nécessaire pour donner naissance à leur enfant et se rétablir. Elles devraient

ensuite avoir la possibilité de demeurer un certain temps auprès de l'enfant pour lui donner les soins qu'il requiert, si tel est leur désir. Des droits analogues devraient être garantis aux pères et aux parents adoptifs en emploi. Il en va du bien-être des parents et des enfants, mais aussi de la responsabilité sociale des employeurs et de celle de toute la collectivité.

Nous avons vu que pour la majeure partie des salarié-e-s québécois, c'est la **Loi sur les normes du travail** qui prévoit les congés et assure la protection de l'emploi et des avantages au moment de la grossesse et de la naissance d'un enfant, sauf lorsqu'il y a des conditions de travail dangereuses pour la mère ou l'enfant à naître : c'est alors la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** qui s'applique. Comment la **Loi sur les normes du travail** assume-t-elle son rôle et quelles en sont les failles?

Le champ d'application de la Loi sur les normes du travail

La **Loi sur les normes du travail** s'applique aux personnes qui travaillent pour un employeur contre salaire. S'il est normal que la loi ne protège pas les travailleuses et travailleurs autonomes et les employeur-e-s, elle exclut encore certaines catégories de salariées dans lesquelles se retrouvent des femmes en âge de procréer :

- les gardiennes et les domestiques dont la fonction principale est de garder, dans un logement privé, un enfant, une personne malade, âgée ou handicapée;
- les épouses collaboratrices salariées et les employées qui travaillent dans une exploitation agricole de type familial comptant habituellement au plus trois salarié-e-s, ces établissements n'étant pas soumis à l'application de la **Loi sur les normes du travail.**

Un relevé effectué par le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme indique que, sauf au Nouveau-Brunswick où la situation est sensiblement la même qu'au Québec, ces catégories d'employées sont plus souvent couvertes par les dispositions législatives relatives au congé de maternité ailleurs au Canada qu'au Québec[1].

En outre, les employé-e-s de certains organismes gouvernementaux québécois ne sont couverts actuellement ni par la **Loi sur les normes du travail** ni par la **Loi sur la fonction publique du Québec.** En effet, seuls les organismes énumérés en annexe de la **Loi sur les normes du travail** tombent sous son application. Étant donné l'évolution constante de l'appareil gouvernemental, des omissions sont alors possibles.

Les congés durant la grossesse

La Loi sur les normes du travail ne prévoit pas de congés de maladie payés. Elle n'interdit pas, non plus, le congédiement en cas d'absence pour cause de maladie comme le fait le **Code canadien du travail.** En effet, à l'article 61-A, le Code précise que :

> Un employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied, ni rétrograder un employé, ni prendre des mesures disciplinaires contre lui s'il s'absente pour maladie durant une période d'au plus douze semaines et s'il a été à son service de façon continue depuis trois ans avant son absence.[2]

Lorsqu'elle a effectué au moins 20 semaines d'emploi chez son employeur, une travailleuse enceinte peut se prévaloir d'un congé

---

1. Voir un tableau résumé à l'annexe 1-B. Notons que certaines provinces excluent par contre d'autres catégories de travailleuses.

2. CODE CANADIEN DU TRAVAIL (S.R.C., 1970, c. L-1).

spécial qui s'applique seulement en cas de risque de fausse-couche ou de danger pour sa santé ou celle de l'enfant à naître. Cependant, en cas de maladie ou de malaises de courte durée, la loi est muette. Aucun congé pour consultation médicale durant la grossesse n'est prévu.

La travailleuse malade bénéficie, il est vrai, de la protection de l'article 122 de la loi qui interdit à l'employeur de congédier une employée parce qu'elle est enceinte. Cet article sera étudié plus à fond dans une section ultérieure. Néanmoins, la travailleuse enceinte ne se voit pas reconnaître spécifiquement des jours de congé pour maladie ou visite médicale qu'elle pourrait utiliser au besoin au cours de sa grossesse.

Les congés à la mère

La travailleuse enceinte qui a effectué au moins 20 semaines d'emploi chez son employeur au cours de la dernière année obtient un congé de maternité à l'occasion d'une fausse-couche, de l'accouchement d'un enfant mort-né ou lors d'une naissance vivante.

Celle qui n'a pas complété ces 20 semaines d'emploi est privée du temps nécessaire pour accoucher et se rétablir de son accouchement, elle peut perdre son emploi ou subir d'autres préjudices. Rappelons qu'il peut s'agir d'une femme qui a changé d'emploi depuis peu, mais qui compte cependant plusieurs années de service sur le marché du travail.

Nous ne savons pas combien de travailleuses accouchent sans avoir satisfait cette exigence des 20 semaines d'emploi chez le même employeur. Il s'agit probablement d'une minorité. Des données sur la durée de l'emploi établies en janvier 1989 nous indiquent que, sur l'ensemble des Canadiennes en emploi de 25 à 44 ans, 17,1% l'étaient

depuis moins de sept mois, 7,9% depuis moins de quatre mois[1]. Ce phénomène est cependant plus important dans le groupe des femmes de 15 à 24 ans.

Il est intéressant de situer le Québec par rapport aux autres provinces canadiennes concernant l'admissibilité au congé de maternité. Alors que la Colombie-Britannique et le Nouveau-Brunswick ne requièrent aucune période d'admissibilité, la juridiction canadienne demande six mois d'emploi, l'Ontario, un an et onze semaines et les six autres provinces canadiennes, un an.

Pour celle qui y a droit, le congé de maternité de dix-huit semaines accordé au Québec lors d'une naissance vivante peut être prolongé de six semaines si l'état de santé de la mère ou celui de son enfant l'exige. En situation normale, la travailleuse doit donc retourner en emploi lorsque son enfant est âgé d'au plus quatre mois. Il peut même n'avoir que deux semaines si la mère a choisi, pour certaines raisons, de prendre son congé très tôt avant l'accouchement et que son employeur ne lui consent pas de prolongation.

La loi ne reconnaît pas à la travailleuse qui voudrait demeurer plus longtemps auprès de son enfant le droit de prolonger son congé de maternité. Le défi de trouver un mode de garde satisfaisant et à coût raisonnable se pose avec d'autant plus d'acuité que l'enfant est jeune. L'obligation de prendre le congé de maternité de façon continue, même en considérant la prolongation possible de six semaines, offre moins de flexibilité que le programme d'assurance-chômage.

Avec son congé de maternité de dix-huit semaines, le Québec se situe au même niveau que la Colombie-Britannique, l'Alberta et la Saskatchewan, mais il devance les autres juridictions provinciales et la juridiction canadienne où le congé ne dure que dix-sept semaines.

---

1. STATISTIQUE CANADA. La population active, janvier 1989, catalogue 71-001 mensuel, tableau 26, p. B-39.

Notons cependant que, depuis le 1er mars 1985, le Code canadien du travail permet au père ou à la mère d'un nouveau-né ou à l'un ou l'autre des parents adoptifs travaillant sous la juridiction fédérale de se prévaloir d'un congé sans solde d'une durée maximale de 24 semaines à la suite de la naissance, de l'adoption ou du congé de maternité. Ce congé peut être partagé entre les deux parents.

En ce qui a trait à la longueur du congé, il peut être intéressant de rappeler que, lors de la consultation menée en 1985 sur la politique familiale, les groupes et les personnes ont réclamé un congé de maternité de 18 à 20 semaines compensées à plein salaire avec la possibilité pour l'un ou l'autre parent ou pour l'un et l'autre parent en cas de partage de prendre un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée d'un ou deux ans[1].

Les congés au père et aux parents adoptifs

La **Loi sur les normes du travail** accorde, au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, un droit d'absence sans solde de deux jours au père et au parent adoptif et ce, sans exiger de durée préalable d'emploi. Cette période est relativement courte pour permettre au père d'assister sa conjointe à la suite de l'accouchement, de prendre soin de l'enfant et de commencer à établir un contact étroit avec lui. Il en va de même pour la mère ou le père adoptif.

Dans le cas d'une naissance, la très courte durée de ce congé ne favorise pas l'établissement, dès le jeune âge de l'enfant, d'un partage des responsabilités familiales entre les conjoints et elle est peu propice à une évolution des valeurs et des comportements. Le soin des enfants risque alors de continuer d'être perçu par les parents eux-mêmes de même que par le milieu de travail comme étant du ressort de la mère avant tout, même lorsque les deux parents font partie de la

---

1. COMITÉ DE LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE FAMILIALE. Le soutien collectif réclamé pour les familles québécoises, p. 96 et 98.

main-d'oeuvre, avec le risque de discrimination en emploi que cela suppose pour les travailleuses.

De plus, il y a, à l'heure actuelle, discordance entre la loi fédérale, qui accorde quinze semaines de prestations au parent adoptif et dans certains cas au père, et la loi québécoise qui n'assure pas la protection de l'emploi durant ce temps.

Nous présentons à l'annexe 1-C un tableau portant sur la durée des congés de paternité, d'adoption ou parental qui sont accordés présentement au Canada et dans les provinces canadiennes. Avec ses 24 semaines de congé parental pour l'un ou l'autre parent lors d'une naissance ou d'une adoption, le **Code canadien du travail** surpasse toutes les lois provinciales sur les normes minimales du travail. On constate que cinq provinces accordent un congé d'adoption plus long que les deux jours prévus par le Québec et que deux d'entre elles sont plus généreuses en ce qui concerne le congé de paternité. Dans l'ensemble, toutefois, ces congés paraissent insuffisants.

Les groupes consultés au Québec sur la politique familiale en 1985[1] ont recommandé un congé de paternité rémunéré d'une durée de cinq jours, de deux semaines ou d'un mois selon le cas, des congés d'adoption ainsi que, comme on l'a vu, la possibilité pour les parents de prendre un congé sans solde d'un ou deux ans.

Les congés pour responsabilités familiales

La **Loi sur les normes du travail** ne reconnaît pas aux parents salariés le droit de s'absenter de leur emploi lorsque leur présence est requise de façon exceptionnelle auprès de leur enfant : maladie de l'enfant, besoin de soins, défaut du service de garde, impératifs scolaires, etc. Dans un contexte où les deux parents sont de plus en

---

1. COMITÉ DE LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE FAMILIALE, op. cit., p. 97 et 98.

plus souvent sur le marché du travail et où le nombre de famille monoparentale est significatif, il importe que les parents soient en mesure de faire face à des obligations familiales de ce type sans risquer de perdre leur emploi.

Les droits au retour en emploi

L'article 31 du Règlement sur les normes du travail prévoit que l'employeur doit, à la fin du congé de maternité, **réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.** Toutefois, il fait défaut de préciser quels sont ces avantages et la jurisprudence n'est pas unanime quant à leur définition.

Par ailleurs, le **Code canadien du travail** semble en certains points plus explicite que le Règlement sur les normes du travail lorsqu'il fait mention, par exemple :

- du droit de l'employée d'être informée des possibilités d'emploi, d'avancement et de formation offertes pendant le congé (article 59.5);
- de l'obligation de l'employeur d'appliquer à la salariée la modification du salaire et des avantages qui pourrait être survenue durant son absence à la suite d'une réorganisation du travail (article 59.51);
- de la nécessité de tenir compte la période de congé dans le calcul des avantages en matière de retraite, de maladie et d'invalidité et pour celui de ses droits d'ancienneté (article 59.52);

Notons qu'à la suite de modifications au **Code canadien du travail**, les employeurs sous juridiction fédérale sont maintenant obligés de contribuer aux régimes de pension, d'assurance-maladie et d'invalidité des employé-e-s qui prennent un congé en vertu des dispositions du Code touchant les congés de maladie et les congés de garde d'enfants, dans une proportion au moins équivalente à la quote-part qu'ils versent lorsque les employé-e-s sont au travail.

La protection accordée par la loi et les recours

Dans le cas des travailleuses couvertes par la loi, l'article 122 de la **Loi sur les normes du travail** interdit à l'employeur de congédier, suspendre ou déplacer une salariée pour la raison qu'elle est enceinte[1], parce qu'elle a exercé un droit qui lui est conféré par cette loi ou par un règlement (congé de maternité)[2] ou dans le but d'éluder l'application de cette même loi ou d'un règlement[3]. De plus, l'article 31 du Règlement sur les normes du travail prévoit qu'à la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

Malgré ces dispositions législatives, des femmes disent avoir été injustement congédiées en cours de grossesse ou au moment de leur retour en emploi. La Commission des normes du travail qui reçoit de telles plaintes fournit aux employées et aux employeurs des renseignements sur le contenu de la loi. Ce type d'intervention peut conduire à un certain nombre de règlements. Les autres plaintes sont transmises au Bureau du commissaire général du travail. Les intéressées peuvent également y déposer leur plainte directement. Notons que, depuis 1982, la Commission des normes du travail ne représente plus les salarié-e-s devant le commissaire du travail parce qu'elle jugeait que les pouvoirs l'habilitant à effectuer ce genre de démarche n'étaient pas clairs.

Il nous a été impossible d'obtenir du Bureau du commissaire général du travail des informations sur le nombre de plaintes reçues relativement à des sanctions reliées à la maternité et sur le traitement qui leur a été accordé. Cependant, un relevé effectué par la Commission des

---

1. Article 122-4° de la L.N.T.
2. Article 122-1° de la L.N.T.
3. Article 122-5° de la L.N.T.

normes du travail nous indique que 1 162[1] plaintes pour congédiement en rapport avec l'article 122-4° de la loi (parce qu'une salariée est enceinte) ont été codifiées de 1984 à 1988. Durant l'année 1988, 341 plaintes ont été enregistrées. Dans le tableau 1 qui suit, les plaintes sont regroupées en trois catégories (réglées, non réglées et annulées) et l'on précise le traitement qu'elles ont reçues.

Une salariée qui croit avoir été illégalement l'objet d'un congédiement, d'une suspension ou d'un déplacement fait donc valoir ses droits auprès d'un commissaire du travail. Devant le commissaire, elle doit faire la preuve des quatre éléments suivants :

1. elle est une salariée;
2. elle a été congédiée, suspendue ou déplacée;
3. elle est enceinte ou elle a exercé son droit au congé de maternité;
4. il existe une certaine concomitance entre la sanction imposée et son état de grossesse ou son exercice du droit au congé de maternité.

Dès que ces faits sont établis, une présomption joue en sa faveur et le fardeau de la preuve se déplace sur l'employeur qui doit alors démontrer qu'il a imposé la sanction pour une cause juste et suffisante. À défaut de cette preuve, le commissaire du travail ordonnera la réintégration de la salariée dans son emploi et le paiement à cette dernière de l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privée le congédiement, la suspension ou le déplacement.

---

1. Ce nombre ne représente pas la totalité des plaintes enregistrées relativement à des sanctions reliées à la maternité puisqu'elles peuvent également être classées sous l'article 122-1° si la sanction est consécutive à l'exercice du droit au congé de maternité. Rappelons également que le Bureau du commissaire général du travail reçoit directement un certain nombre de plaintes.

Tableau 1

Plaintes reçues à la Commission des normes du travail en vertu d'un congédiement en rapport avec l'article 122-4° de la Loi sur les normes du travail, selon le résultat de l'enquête 1987-1988

	1987	1988	
Réglées	7	5	Réintégration avec indemnité
	23	19	Réintégration sans indemnité
	25	46	Non-réintégration avec indemnité
Sous-total	55	70	
Non réglées	109	151	Aucune entente obtenue : transmises au commissaire général
Sous total	109	151	
Annulées	69	85	Désistement/non-réintégration sans indemnité
	3	2	Règlement avant l'intervention de la Commission des normes du travail
	4	7	Enquête transférée dans un autre bureau
Sous-total	76	94	
TOTAL	240	341*	

Source : Renseignements reçus de la Commission des normes du travail.

* 26 plaintes n'étaient pas encore classées.

Le recours s'avère globalement positif pour les femmes qui sont enceintes ou qui ont exercé leur droit au congé de maternité lorsqu'un commissaire du travail entend la cause et rend jugement. Cependant, l'efficacité de la protection accordée à ces salariées est réduite par le fait que, d'une part, on observe un très fort taux de désistement des plaintes[1] et que, d'autre part, la majeure partie des femmes qui bénéficient d'une ordonnance de réintégration ne s'en prévalent pas[2].

Par ailleurs, la protection offerte par la **Loi sur les normes du travail** présente quelques lacunes. Mentionnons tout d'abord que cette loi ne couvre que trois types de sanctions par l'employeur : le congédiement, la suspension et le déplacement. Elle fait figure de parent pauvre à cet égard puisque le **Code du travail**, la **Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles**, la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** couvrent les mesures discriminatoires ou de représailles et toute autre sanction.

De plus, en vertu de l'article 29 du Règlement sur les normes du travail, si la salariée ne retourne pas au travail à la date prévue, elle est présumée avoir démissionné. Cette présomption apparaît très sévère compte tenu qu'elle ne prévoit aucun avertissement à l'employée. À notre connaissance, il n'existe pas de disposition légale de ce type pour d'autres droits d'absences du travail dans aucune loi statutaire. En règle générale, on ne peut présumer une démission; celle-ci doit être expresse et volontaire.

---

1. 49 à 74% des plaintes réglées selon les années pour l'ensemble des plaintes portées selon la **Loi sur les normes du travail**. On ne peut toutefois savoir quelle proportion de ces plaintes concernent les femmes enceintes ou en congé de maternité.

2. Une étude réalisée par Denis Gagnon ("L'efficacité des ordonnances de réintégration", Le marché du travail, octobre 1984) démontre que 22,5% des femmes congédiées ont été effectivement réintégrées. L'échantillon était cependant restreint à 40 cas répartis sur une période de 3 ans (1979 à 1982).

Enfin, notons que la salariée congédiée en raison de son état de grossesse doit porter plainte auprès du commissaire du travail alors que celle qui a été congédiée à cause de l'exercice de son droit au retrait préventif peut soumettre sa plainte à la CSST. Lorsque la travailleuse soumet sa plainte à la mauvaise instance, cette dernière rejettera la plainte. Si les délais le permettent encore, elle pourra intenter sa plainte devant l'instance appropriée. Sinon, elle pourrait se retrouver gravement pénalisée.

1.2.3 L'insuffisance du revenu durant les congés

La **Loi sur les normes du travail** ou son Règlement confère à la travailleuse enceinte ainsi qu'au père et aux parents adoptifs le droit de s'absenter en certaines circonstances sans, cependant, prévoir une indemnisation des congés accordés.

Dans le cas du congé de maternité proprement dit, le gouvernement québécois ne s'est pas prévalu de l'article 89-6 de la loi lui donnant le pouvoir de déterminer une indemnisation par règlement. Tout au plus, le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu a-t-il été autorisé, comme on l'a vu, à verser une allocation de 240 $.

C'est le programme fédéral d'assurance-chômage qui se charge principalement de l'indemnisation des congés parentaux. Conçu au départ pour compenser les pertes de revenu consécutives au chômage, ce régime n'est pas l'instrument le plus adapté pour remplir cette fonction. De plus, ce mariage chômage-maternité empêche jusqu'à un certain point le Québec de se doter d'un régime qui lui permettrait de poursuivre ses propres objectifs. Les lacunes observées peuvent être regroupées en trois catégories :

1° le régime d'assurance-chômage-maternité n'attribue à l'heure actuelle des prestations que dans des circonstances limitées;

2° les règles déterminant la population couverte par le programme d'assurance-chômage de même que les conditions de qualification aux bénéfices font que certaines travailleuses qui accouchent ou qui adoptent un enfant ne peuvent recevoir de prestations;

3° le niveau et la durée des prestations versées occasionnent un manque à gagner chez les Québécoises admissibles au congé de maternité.

Des prestations dans des circonstances limitées

Les travailleuses qui ont complété au moins 20 semaines d'emploi assurables au cours de la dernière année peuvent recevoir quinze semaines de prestation de maternité du régime d'assurance-chômage, après un délai de carence de deux semaines. Ce régime attribue également à l'un ou l'autre parent adoptif, mais non aux deux, quinze semaines de prestation d'adoption. Les pères n'ont droit à des prestations au moment de la naissance que lorsque l'épouse décède ou devient invalide à la suite de l'accouchement. Il n'existe pas de prestations pour l'un ou l'autre parent qui voudrait assurer les soins à l'enfant durant une certaine période à la suite du congé de maternité ou du congé d'adoption proprement dit.

De plus, comme l'a mis en lumière le récent jugement de la Cour suprême dans l'Affaire Schachter, les pères biologiques sont victimes de discrimination au sens de la **Loi canadienne sur les droits de la personne** parce qu'ils ne peuvent généralement avoir droit, comme les parents adoptifs, à des prestations pour soins aux enfants.

L'imposition d'un délai de carence, si elle peut se justifier à l'intérieur d'un régime d'assurance-chômage (en ne compensant pas les arrêts de travail de courte durée, on veut inciter les personnes à revenir rapidement en emploi et ainsi limiter les coûts administratifs), n'a pas sa raison d'être dans un régime de prestations parentales. L'existence de ce délai de carence fait de plus de l'assurance-chômage un

programme mal adapté pour compenser les congés de courte durée requis durant la grossesse en cas de maladie de la mère ou pour fins de consultation médicale ou, par la suite, lorsque l'enfant est malade. Le délai de carence s'applique également lorsque la travailleuse prend un congé de quelques semaines à la suite d'une fausse-couche ou de la naissance d'un enfant mort-né.

Par ailleurs, une travailleuse enceinte qui s'absente de son travail pendant plus de deux semaines en raison de problèmes de santé (non reliés à son milieu de travail), a la possibilité de recevoir un maximum de quinze semaines de prestations de maladie du programme d'assurance-chômage. Cependant, comme le régime ne permet pas actuellement le cumul de plus de quinze semaines de prestation en maladie et en maternité, les prestations reçues pour maladie réduisent d'autant le nombre de semaines de prestations de maternité auquel une travailleuse peut prétendre. Par contre, celle qui a touché quinze semaines de prestations de maternité doit par la suite accomplir de nouveau vingt semaines d'emploi assurables avant de devenir admissible à des prestations de maladie.

Soulignons, de plus, que les prestations de maternité doivent être servies durant la période initiale de prestation. Une chômeuse qui a reçu déjà plus de 25 semaines des prestations n'a pas droit à des prestations de maternité. Elle subit un arrêt de prestations d'au moins deux semaines au moment de son accouchement et peut ensuite de nouveau être admissible aux prestations de chômage si elle se déclare disponible pour l'emploi et fait la preuve qu'elle dispose d'un mode de garde.

Enfin, une travailleuse ne peut présentement recevoir de prestations de maternité lorsque son entreprise est en grève ou en lock-out. Compréhensible à l'assurance-chômage, cette règle n'a pas sa raison d'être dans un programme de maternité.

Un régime qui ne rejoint pas toutes les femmes en emploi

Une étude réalisée par la Commission de l'emploi et de l'immigration indique que 84,5% des femmes qui s'étaient absentées du travail en raison de la maternité au Canada en 1984 avaient bénéficié de prestations du régime d'assurance-chômage, 15,5% n'en ayant pas reçu[1]. La principale raison évoquée par les non-bénéficiaires était le nombre insuffisant de semaines d'emploi assurables (5,9% des personnes interrogées), suivi de loin par l'emploi à temps partiel (1,2%). Cependant, l'étude ne précise pas les raisons dans le cas de 7% des femmes interrogées qui n'ont pu bénéficier du programme.

Plusieurs raisons expliquent que toutes les femmes en emploi ne reçoivent pas de prestations lors d'une maternité :

- le programme d'assurance-chômage s'adresse uniquement aux salarié-e-s;
- l'emploi occupé doit être assurable, c'est-à-dire qu'il doit durer au moins quinze heures par semaine ou rapporter au moins 20% du salaire maximum assurable;
- des conditions de qualification sont imposées (20 semaines d'emploi assurables dans la dernière année, etc.).

Des données provisoires obtenues du Bureau de la statistique du Québec indiquent que 86 471 naissances se sont produites au Québec en 1988. On sait par ailleurs que, durant l'année financière 1988-1989, le Québec a versé une allocation de maternité de 240 $ à 44 506 femmes[2], les exigences pour y avoir droit étant de s'être qualifiées aux prestations de maternité du programme d'assurance-chômage et d'avoir résidé au Québec durant les douze mois précédant la naissance. Comme l'allocation de maternité est versée avec un peu de retard, on peut présumer

---

1. L. SZABO. An assesment of the UI Maternity Program. p. 5.
2. Dcnnées obtenues du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu.

qu'environ 50% des femmes qui ont accouché au Québec en 1988 ont reçu l'allocation de maternité et des prestations de maternité du régime d'assurance-chômage. Ne connaissant pas précisément le nombre de femmes en emploi qui ont donné naissance à un enfant, il nous est difficile de préciser quel pourcentage de celles-ci n'avaient pas reçu de prestations d'assurance-chômage. Nous savons que 72,3% des Québécoises âgées de 20 à 35 ans étaient sur le marché du travail en 1987, sans, cependant, pouvoir affirmer que la probabilité d'avoir un enfant durant une année donnée est la même chez les femmes qui font partie de la main-d'oeuvre et chez celles qui en sont à l'extérieur.

Le manque à gagner encouru par les bénéficiaires des prestations de maternité de l'assurance-chômage et de l'allocation de maternité

Le programme d'assurance-chômage verse un maximum de quinze semaines de prestations de maternité. Imposables, ces prestations représentent 60% du salaire assuré par la travailleuse, le maximum assurable se situant au même niveau que le salaire industriel moyen. Si le remplacement partiel du revenu peut être justifié dans le cas d'une personne en chômage qu'on veut inciter à revenir rapidement en emploi, il n'a pas de raison d'être particulière dans le cas d'une femme qui vient d'accoucher. Celle-ci doit, au contraire, être encouragée à prendre le temps nécessaire à son rétablissement et aux soins du nouveau-né. De plus, les prestataires du programme dont le revenu annuel dépasse de 1,5 fois le salaire industriel moyen sont présentement contraintes de rembourser une partie de leurs prestations.

Compte tenu des quinze semaines de prestations touchées et de l'allocation de maternité, il est facile d'établir une estimation brute du manque à gagner encouru par la travailleuse québécoise durant les dix-huit semaines du congé de maternité. Le tableau suivant en fait le calcul pour 1989, selon que le salaire hebdomadaire de la travailleuse représente la moitié du salaire maximum assurable à l'assurance-chômage

(302,50 $), le salaire maximum assurable (605 $) ou 1,5 fois ce salaire (907,50$).

Tableau 2

Estimation du manque à gagner encouru par une travailleuse durant son congé de maternité de dix-huit semaines et taux de remplacement du salaire effectué dans le cas d'une travailleuse recevant quinze semaines de prestations de l'assurance-chômage et l'allocation de maternité de 240 $, selon son salaire, Québec, 1989

Salaire hebdomadaire	Manque à gagner	Taux de remplacement du salaire
302,50 $ (½ du salaire maximum assurable à l'a.-c.)	2 482,50 $	54,4%
605,00 $ (salaire maximum assurable à l'a.-c.)	5 205,00 $	52,2%
907,50 $ (1,5 fois le salaire maximum assurable à l'a.-c.)	10 650,00 $	34,8%

La perte de revenu subie s'élève à 2 482,50 $, à 5 205 $ et à 10 650 $ dans les trois exemples retenus. Alors que le taux de remplacement du salaire brut effectué par les deux programmes dépasse légèrement 50% pour les salariées gagnant un salaire hebdomadaire égal ou inférieur au maximum assurable à l'assurance-chômage, il s'abaisse à mesure que le salaire de la travailleuse excède le maximum assurable. La salariée gagnant 1,5 fois le salaire maximum assurable obtient un taux de remplacement de son salaire d'environ 35%.

Les Québécoises qui arrêtent de travailler pour donner naissance à un enfant reçoivent ainsi un traitement moins favorable que celui qui est accordé par les régimes québécois d'assurance sociale aux victimes d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'actes criminels

ou d'accidents routiers. Ces dernières personnes touchent en effet une prestation égale à 90% de leur salaire net, le revenu maximum assurable atteignant dans ce cas 1,5 fois le salaire industriel moyen. Le revenu maximum assurable dans les régimes québécois s'élève à 38 000 $ en 1989 contre 31 460 $ à l'assurance-chômage.

Pour conclure, il apparaît évident que des problèmes se posent actuellement à l'égard de la compensation des congés parentaux et qu'un régime conçu au départ pour les personnes en chômage ne constitue pas le meilleur véhicule pour assurer le remplacement du revenu des personnes concernées.

1.3 Les projets de réforme gouvernementaux

En juin 1989, deux projets de réforme sont déposés, l'un par le gouvernement fédéral, l'autre par le gouvernement québécois. Une fois adoptés, ces projets se traduiraient par une amélioration sensible des droits parentaux reconnus aux salarié-e-s en emploi.

1.3.1 Le projet de loi fédéral modifiant le programme d'assurance-chômage

Le 1er juin 1989, madame Barbara McDougall, ministre de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, dépose le **projet de loi C-21 modifiant la Loi sur l'assurance-chômage**. En plus de contenir maints articles qui modifient le régime pour les personnes en chômage, ce projet de loi propose des changements au "volet parental" du programme.

Pour se conformer au jugement rendu dans la cause opposant la Commission de l'emploi et de l'immigration à des femmes collaboratrices dans l'entreprise de leur conjoint, le projet de loi contient une

disposition qui permettrait de considérer plus souvent assurable l'emploi exercé par la conjointe de l'employeur ou une personne à sa charge.

En effet, l'emploi serait exclu seulement lorsque l'employeur et l'employé ont entre eux un lien de dépendance tel que déterminé par la **Loi de l'impôt sur le revenu**. De plus, un employeur et un employé, liés au sens de cette loi, seraient réputés ne pas avoir de lien de dépendance s'il est raisonnable de conclure qu'ils auraient établi entre eux un contrat de travail à peu près semblable, n'eût été de leur lien de dépendance.

Dans la lignée du jugement établissant que le programme d'assurance-chômage est actuellement discriminatoire parce qu'il n'accorde pas de prestations parentales au père biologique, le projet de loi propose :

- que dix semaines de prestations soient ajoutées au quinze semaines de prestations de maternité existantes pour permettre à l'un ou à l'autre parent (ou à l'un et l'autre parent s'il y a partage) d'assurer des soins à l'enfant;

- que la période de prestation en cas d'adoption soit ramenée de quinze à dix semaines.

Pour permettre plus de souplesse dans l'octroi des prestations parentales, le projet de loi suggère en outre :

- qu'un maximum de 30 semaines de prestation puisse être alloué pour la maternité, la maladie et les soins à l'enfant à une même personne, au lieu de la limite actuelle de quinze semaines;

- qu'en cas de conflits collectifs de travail, la ou le prestataire puisse être admissible aux prestations parentales (maternité et soins à l'enfant) si elle ou il prouve que l'absence de son travail pour cette raison était prévue et que des démarches à cet effet avaient été effectuées avant l'arrêt de travail;

- que la période de référence qui permet à une travailleuse enceinte d'établir son droit à des prestations soit allongée d'autant lorsqu'elle s'est absentée de son travail durant la grossesse à la suite d'un retrait préventif.

Si ce projet est adopté, les dix semaines de prestation pour soins à l'enfant et la possibilité de toucher jusqu'à trente semaines de prestation spéciale (maladie, maternité, soins à l'enfant) constitueraient sans conteste une amélioration significative au programme. Cependant, il reste que les travailleuses enceintes continueront d'être soumises à un délai de carence de deux semaines et que les parents toucheront des prestations correspondant au mieux à 60% de la rémunération. Ayant à assumer un manque à gagner généralement plus élevé que celui de leur conjointe étant donné la supériorité des salaires masculins, il est fort possible que, dans ces conditions, les pères réclameront peu souvent les prestations parentales.

Quant à l'article traitant de la possibilité que soit reconnu assurable à l'assurance-chômage l'emploi de la conjointe ou d'une personne à charge de l'employeur, il faudra attendre de voir comment il sera appliqué pour en juger. La même remarque vaut pour l'article visant à rendre possible la réception de prestations parentales durant un conflit collectif de travail.

Il reste que les prestations parentales continueront d'être octroyées par l'intermédiaire d'un régime fédéral, s'adressant aux seul-e-s salarié-e-s et conçu avant tout pour les chômeurs et chômeuses.

Soulignons que la possibilité pour le Québec de mettre sur pied son propre régime d'assurance parentale, en comptant sur la récupération d'une partie du champ de cotisation actuellement occupé par l'assurance-chômage pour le financer, existe en vertu de l'article 50 (3) de la Loi sur l'assurance-chômage actuelle. Cette possibilité, qui peut s'appliquer lorsque des prestations en cas de grossesse ou de maladie sont versées en vertu d'une loi provinciale, est maintenue dans le projet de loi C-21 (version du 10 octobre 1989) et elle est même étendue aux prestations attribuées pour soins aux enfants, blessure ou mise en quarantaine.

Au cours de cet automne, ce projet de loi devrait franchir l'étape de la troisième lecture sans que le nouveau volet parental ne subisse de modifications majeures.

1.3.2 L'avant-projet de loi québécois modifiant la Loi sur les normes du travail

À la fin de juin 1989, le ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu du Québec, monsieur André Bourbeau, présente à l'Assemblée nationale un **avant-projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail**. Des articles de cet avant-projet portent précisément sur les droits parentaux alors que d'autres sont de portée plus générale.

Ainsi, le gouvernement du Québec indique son intention d'étendre la protection de la loi aux personnes faisant à domicile du travail domestique (à l'exception des personnes effectuant uniquement de la garde), aux employé-e-s de petites entreprises agricoles (à l'exception des dispositions touchant la rémunération et la durée du travail) et aux employé-e-s des organismes gouvernementaux (sauf ceux qui sont couverts par la **Loi de la fonction publique**). S'il souhaite exclure du champ d'application de la loi les cadres supérieurs des entreprises, ceux-ci seraient toutefois assujettis aux dispositions relatives aux congés parentaux.

La **Loi sur les normes du travail** aurait alors une portée plus générale. Les employé-e-s effectuant uniquement de la garde à domicile resteraient cependant exclues de son champ d'application, notamment en ce qui a trait aux droits parentaux.

La lecture de l'avant-projet de loi ou du document de présentation qui l'accompagne[1] indique que l'on envisage :

- d'abolir l'exigence de 20 semaines d'emploi préalable donnant droit au congé de maternité sans solde;

- d'augmenter de deux à cinq jours le droit d'absence prévu sans pré-requis d'emploi lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant et de faire des deux premiers jours un congé payé par l'employeur;

- d'accorder à la mère, au-delà du congé de maternité de 18 semaines, la possibilité de prendre un congé sans solde durant une période pouvant atteindre 34 semaines et d'offrir au père et aux deux parents adoptifs la possibilité de prendre un congé sans solde pouvant atteindre 34 semaines à compter de la naissance ou de l'adoption d'un enfant;

- de prévoir cinq jours de congé par année, sans solde, pour l'exercice de fonctions reliées à des besoins de garde, de santé ou d'éducation d'un enfant mineur;

- de reconnaître à une personne ayant des responsabilités parentales le droit de refuser d'effectuer du temps supplémentaire lorsqu'elle n'a pas été avisée au moins douze heures à l'avance, sauf dans des circonstances exceptionnelles.

Le gouvernement du Québec indique son intention de favoriser davantage l'exercice des droits et des recours prévus par la loi. Ainsi, la présomption de congédiement illégal continuerait de s'appliquer pour au moins 20 semaines après le retour en emploi à la suite d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'une prolongation de ces congés. De plus, la Commission des normes du travail pourrait représenter gratuitement devant le commissaire du travail une personne non syndiquée qui a été congédiée présumément de façon illégale.

D'autre propositions de portée générale seraient appréciables pour les parents, entre autres :

---

1. MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU. Document de présentation de l'avant-projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail, 19 p.

- les trois semaines de vacances annuelles après cinq ans d'ancienneté au lieu des dix ans actuellement prévus;

- l'ajout d'un congé férié le 1er juillet;

- la possibilité de prendre sous forme de congé payé le temps supplémentaire effectué, après entente avec l'employeur.

Cet avant-projet de loi suggère donc des pistes intéressantes en vue d'adapter les normes minimales du travail aux responsabilités parentales. Il reste cependant que la question fondamentale du remplacement du revenu durant les congés parentaux est évacuée de la proposition gouvernementale. Il s'agit pourtant d'un enjeu majeur de toute politique de congés parentaux.

Au cours de ce premier chapitre, nous avons vu que nos gouvernements ont, à partir de 1971, adopté des lois et mis sur pied des programmes dans le but de tenir compte de la présence de plus en plus importante et soutenue des femmes sur le marché du travail. Au-delà du congé de maternité proprement dit, la nécessité de permettre au père comme à la mère de concilier emploi et responsabilités familiales ont amené récemment le gouvernement fédéral ainsi que le gouvernement du Québec à déposer des projets de réforme.

Une étude[1] réalisée au ministère du Travail portant sur les dispositions à caractère familial introduites dans les conventions collectives indique qu'une percée a été effectuée dans les contrats de travail des milieux syndiqués relativement aux droits parentaux. Cependant, on constate que les employeurs se sont souvent contentés de s'aligner sur la loi sans aller beaucoup plus loin. Si l'on ajoute à cela que la majorité des travailleuses et des travailleurs salariés ne sont pas

---

1. Richard BEAUPRÉ. "La politique familiale et la présence de dispositions dans les conventions collectives", tiré à part de la revue Le marché du travail, ministère du Travail, Québec, février 1989, p. 72-89.

syndiqués au Québec, il ressort que l'État doit continuer à assumer le leadership dans la reconnaissance des droits parentaux.

Le prochain chapitre présente les recommandations d'organismes et de comités d'étude gouvernementaux qui se sont penchés sur la question des droits parentaux au Canada ou au Québec et fait état des droits parentaux qui sont reconnus dans certains pays d'Europe.

2. TENDANCES ET POLITIQUES ICI ET AILLEURS

Ces dernières années, des organismes canadiens et québécois (commissions ou groupes d'étude, conseils consultatifs, etc.) se sont demandés dans quels sens devrait s'opérer la réforme de la potitique de congés parentaux. Nous ferons état de leurs principales recommandations de même qu'un survol des tendances qui se dessinent à l'égard de la politique des congés parentaux dans certains pays européens et dans certains organismes supranationaux.

2.1 Les propositions formulées ces dernières années au Canada et au Québec par des comités ou organismes consultatifs gouvernementaux

2.1.1 Au Canada

Le régime d'assurance-chômage étant de juridiction fédérale, plusieurs organismes ou groupes d'étude mandatés par le gouvernement canadien ont recommandé ces dernières années des modifications au volet parental de ce programme. Mentionnons, selon l'ordre chronologique de publication de leur rapport, le Groupe d'étude sur la garde des enfants (Cooke), le Comité parlementaire sur les droits à l'égalité, la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage (Forget), le Comité permanent de la Chambre des communes sur le travail, l'emploi et l'immigration, le Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration, la Commission canadienne des droits de la personne, le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme et le Conseil national du bien-être social.

Leur préoccupation première est de rendre accessible, aux pères comme aux mères, les prestations octroyées à la naissance par le programme

d'assurance-chômage de façon à faire disparaître la discrimination qui s'exerce actuellement à l'encontre des pères biologiques. Le souci de ne pas réduire pour autant la durée des prestations mises actuellement à la disposition des mères apparaît dans certains de ces rapports[1].

Le Comité permanent de la Chambre des communes suggère de mettre fin à la règle d'admissibilité plus sévère prévalant dans le cas des prestations de maladie et de maternité. La plupart des rapports recommandent de rendre moins strictes les règles d'attribution des prestations dans le but de permettre à une personne de recevoir des prestations parentales ainsi que des prestations d'autres types durant la même année. Certains de ces organismes suggèrent la suppression du délai de carence pour la maternité et l'adoption, un accroissement du nombre de semaines de prestation payables ainsi qu'un meilleur taux de remplacement de la rémunération antérieure.

Ainsi, alors que la Commission Forget ne parle pas d'aller au-delà des quinze semaines de prestation actuellement accordées (si l'on fait exception de la position dissidente exprimées par deux de ses membres), on propose dans la plupart des autres documents cités un prolongement de la période totale des prestations à 17, 21, 26, 27 ou 41 semaines.

En matière de remplacement du revenu, les propositions vont du maintien du taux actuel de 60%, à un taux allant à 66%, 75% ou 95% de façon à obtenir alors un remplacement complet de la rémunération antérieure, jusqu'à concurrence d'un maximum assurable.

Certains rapports demandent l'octroi de congés payés pour responsabilité familiales (soins d'un enfant malade, etc.). Enfin, le rapport Cooke suggère d'étendre les avantages accordés aux personnes qui exercent un travail autonome et à celles qui occupent un emploi à temps partiel (durant au moins huit heures par semaine au lieu des quinze heures actuelles).

---

1. Un résumé de leurs recommandations est présenté à l'annexe 2-A.

On voit que le projet de réforme de l'assurance-chômage annoncé récemment par le gouvernement canadien rejoint certains de ces objectifs. Il n'y est toutefois pas question de relever la prestation offerte en termes de taux de remplacement de la rémunération antérieure, d'instituer des congés payés pour raisons familiales ou d'étendre les avantages du programme aux femmes ayant le statut de travailleuses indépendantes.

2.1.2 Au Québec

Deux rapports qui ont été publiés ces dernières années au Québec[1]. En 1986, le Comité de la consultation sur la politique familiale recommande un congé de maternité de dix-huit semaines compensées à 90% du salaire assurable, un congé de paternité de dix jours dont cinq rémunérés, un congé parental sans solde d'un an pour le père ou la mère ou partageable entre eux. Le Comité incite également les entreprises à accorder des congés pour responsabilités familiales.

Notons qu'en novembre 1988, lors de leur rencontre avec le gouvernement québécois, les groupes de femmes ont dans l'ensemble réitéré les demandes qu'ils avaient formulées au moment de la consultation sur la politique familiale[2]. Ces demandes vont globalement dans le sens des recommandations que le Comité de consultation a élaboré bien qu'on parle souvent d'un congé de maternité d'une durée de vingt semaines au lieu des dix-huit proposées par le Comité.

Pour sa part, le Conseil des affaires sociales et de la famille recommande en 1988 un congé de maternité de huit mois à plein salaire, suivi d'un congé parental avec ou sans solde.

---

1. Un résumé de leurs recommandations est présenté à l'annexe 2-B.
2. Politique familiale : les enjeux pour les femmes et la société québécoise, p. 16 à 105.

En résumé, tant les rapports d'origine québécoise que ceux d'origine canadienne font montre de la même préoccupation d'améliorer les congés parentaux. Cependant, contrairement au Canada, on sent au Québec un souci de se démarquer du programme d'assurance-chômage par la mise sur pied d'un régime de prestations proprement québécois. Par ailleurs alors que les propositions de source canadienne tendent à rendre accessibles au père biologique les prestations octroyées au moment de la naissance, au Québec on entend tout au plus permettre au père de se prévaloir d'un congé sans solde au-delà des quelques jours de congés de paternité payés.

Nous verrons comment ces perspectives différentes se situent par rapport aux droits parentaux reconnus à l'étranger.

2.2 Les droits parentaux à l'étranger

Au moment d'envisager une réforme de la politique de congés parentaux, il est intéressant de connaître la situation qui prévaut à l'étranger et de voir les tendances qui s'y dessinent.

2.2.1 Les normes de l'OIT

Sous les auspices de l'Organisation internationale du travail (OIT), plusieurs conventions ont été adoptées à partir de 1919 dans le but de protéger les droits des travailleuses.

Comme le signalent les auteures d'une étude publiée par le Bureau international du travail Les femmes et la sécurité sociale[1], l'analyse

---

1. Anne-Marie BROCAS et al.. Les femmes et la sécurité sociale, p. 1 et 2.

du contenu de ces diverses conventions montre une évolution des préoccupations dans le temps. De la garantie de l'emploi et de la sauvegarde de la maternité, elles sont passées à la promotion de l'égalité des chances, à l'instauration d'une réelle égalité des droits pour les femmes ayant des responsabilités familiales et, finalement, à la notion plus large de "travailleurs ayant des responsabilités familiales".

En bref[1], une première convention établit en 1919 le principe d'un congé de maternité de douze semaines avec indemnisation et interdit le licenciement durant le congé de maternité ou une maladie résultant de la grossesse ou de l'accouchement. En 1921, une recommandation vise à étendre la protection accordée avant et après l'accouchement aux salariées des entreprises agricoles. En 1952, dans une convention revisée, on fixe le taux de prestation aux deux-tiers des gains antérieurs. La même année, on recommande d'extensionner à quatorze semaines le congé de maternité avec un indemnisation égale à 100% des gains antérieurs. On se préoccupe aussi de garantir la sécurité d'emploi durant une période plus longue.

En 1981, une nouvelle convention est adoptée. Elle vise à éliminer les discriminations dont sont victimes les travailleuses et les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Une recommandation propose l'octroi d'un congé parental pour la mère ou le père ainsi que des congés en cas de maladie d'un enfant ou d'un autre membre de la famille.

On souligne dans la revue du Bureau international du travail Femmes au travail :

> "En adoptant ces nouvelles normes, l'OIT visait un double objectif : un but de progrès et un but de protection. D'une part, il faut encourager l'idée selon laquelle l'homme et la femme doivent prendre conjointement en charge les responsabilités familiales

---

1. Consulter l'annexe 2-C pour de plus amples détails.

> et, d'autre part, il faudrait s'assurer, en protégeant leurs droits, que les travailleurs ayant des responsabilités familiales bénéficient des mêmes chances et du même traitement que les autres travailleurs."[1]

Membre de l'OIT depuis sa fondation en 1919, le Canada n'a pas encore ratifié les conventions dont nous venons de traiter[2].

2.2.2 La situation dans huit pays européens

Dans quelle mesure ces conventions de l'OIT ont-elles influencé la politique européenne? Pour le savoir, nous nous sommes intéressées, avec l'aide d'une récente étude du Bureau international du travail[3], à la situation prévalant dans huit pays à l'égard du congé de maternité, du congé parental (consécutif au congé de maternité), du congé de paternité (octroyé au moment de la naissance) et des congés pour soins à un enfant ou à un parent malade. Les pays choisis sont à économie de marché. Ce sont : l'Autriche, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, l'Italie, la Norvège et la République fédérale d'Allemagne[4]. Le cas suédois est traité dans la section suivante.

Dans les huit pays étudiés, le congé de maternité est compensé à au moins 75% des gains assurés si ce n'est en totalité. D'une durée de quatorze semaines en Espagne et en République fédérale d'Allemagne, il atteint 28 semaines en France à la naissance d'un troisième enfant ou d'un enfant de rang subséquent. Dans certains pays comme le Danemark, la Finlande et la Norvège, le congé de maternité payé se transforme en un congé parental payé dont une partie peut être réclamée par le père.

---

1. BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. "Comment protéger la mère qui travaille?", Femmes au travail, n° 2, 1984, p. 60.
2. ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Chart of Ratification of International Labour Conventions, janvier 1988.
3. BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. Work and Family. The Child Care Challenge, Conditions of Work Digest, p. 79 à 144.
4. L'annexe 2-D contient une courte présentation de la politique qui prévaut dans chacun de ces pays.

Selon le pays, le congé parental peut atteindre six mois (Italie : compensé à 30%), un an (Norvège : non payé), se prolonger jusqu'au premier anniversaire de l'enfant (Autriche : allocation possible, République fédérale d'Allemagne : avec allocation) et même jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant (Espagne : non payé, Finlande : allocation possible, France : allocation possible).

Sauf au Danemark et en France, des congés peuvent être utilisés lorsqu'un enfant est malade. Ils donnent droit à une compensation en Autriche, en Espagne, en Norvège et en République fédérale d'Allemagne. Ils sont non compensés en Finlande et en Italie. Dans certains pays, un congé de paternité est spécifiquement prévu (voir annexe 2-D).

L'étude du Bureau international du travail signale également d'autres pays européens à économie de marché où existe sous une forme ou sous une autre un congé parental avec ou sans compensation. Outre la Suède, mentionnons la Belgique, la Grèce, le Luxembourg et le Portugal. Par contre, il semble que le Royaume-Uni, les Pays-Bas et l'Irlande ne prévoient pas encore une telle disposition.

2.2.3 La politique suédoise et la proposition de directive du Conseil des communautés européennes

Des pays à économie de marché, la Suède est sans conteste celui qui s'est doté de la politique la plus généreuse à l'égard des droits parentaux. Fondée dès 1974 sur le principe de l'égalité des hommes et des femmes face aux responsabilités familiales, cette politique peut être qualifiée d'exemplaire. Il faut donc se demander dans quelle mesure elle a entraîné une concrétisation de l'égalité dans les comportements face à la famille.

Nous nous intéresserons également à la proposition de directive adoptée par le Conseil des communautés européennes relative au congé parental

Tableau 3

Tableau-synthèse des congés parentaux accordés dans huit pays européens

PAYS	CONGÉ DE MATERNITÉ		CONGÉ PARENTAL		CONGÉS POUR SOIN D'UN ENFANT MALADE	
	DURÉE	COMPENSATION	DURÉE	COMPENSATION	DURÉE	COMPENSATION
Autriche	16 semaines	100%	mère : jusqu'au premier anniversaire de l'enfant	non payé allocation possible	une semaine/an[1]	payé
Danemark	28 semaines	90%	dont dix semaines peuvent être utilisées par le père	payé	à l'étude	
Espagne	14 semaines	75%	jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant	non payé	deux jours si maladie sérieuse[1]	payé
Finlande	268 jours	80%	- dont 163 jours peuvent être pris par le père - jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant	payé non payé allocation possible	enfant jusqu'à dix ans quatre jours/an	non payé
France	16-28 semaines	84%	jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant	non payé allocation possible	--	--
Italie	5 mois	80%	six mois	payé à 30%	aussi longtemps que possible	non payé
Norvège	20 semaines	100%	- dont 70 jours peuvent être réclamés par le père - droit d'absence d'un an	payé non payé	10-40 jours/an	allocation payée
République fédérale d'Allemagne	14 semaines	100%	jusqu'au premier anniversaire de l'enfant	allocation	cinq jours/an	payé

Dans certains de ces pays, les congés peuvent être prolongés en des circonstances spéciales : naissance multiple, accouchement difficile, monoparentalité, famille nombreuse, etc.

1. Vaut pour tout membre malade de la famille.

Source : BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. Work and Family. The Child Care Challenge, Conditions of Work Digest, vol. 7, no. 2, 1988, p. 79 à 144.

et aux congés pour raisons familiales. Cette proposition est intéressante parce que, en plus de viser à établir une base commune pour les douze pays membres de la CEE, elle ouvre la voie à la réalisation effective d'un partage plus égalitaire des responsabilités parentales entre les travailleurs et les travailleuses.

L'exemple suédois

La politique

En Suède[1], un parent a le droit de s'absenter de son travail à partir de la naissance d'un enfant jusqu'à ce que celui-ci ait 18 mois. Il peut aussi choisir de réduire aux trois-quarts sa journée de travail jusqu'à ce que l'enfant ait 8 ans (ou qu'il ait complété sa première année scolaire). Dès l'embauche, les employées enceintes ont droit à un congé de maternité de douze semaines (six semaines avant et six semaines après l'accouchement).

Douze mois de prestations parentales sont prévues. Elles peuvent être réclamées du moment de la naissance jusqu'à ce que l'enfant ait 4 ans. Les neuf premiers mois sont indemnisés à 90% du salaire alors qu'une prestation selon un taux de base est accordée durant les trois mois restants. Le père et la mère peuvent se partager ces 360 jours de prestation, mais ils ne doivent pas les toucher en même temps. La personne qui n'occupe pas un emploi rémunéré a droit à 360 jours de prestation au taux de base.

Pour inciter le père à se prévaloir des prestations, on a institué une sorte de "quota". Lorsque les deux parents ont la garde et que l'un deux s'est prévalu de 270 jours de prestation, le 90 jours restants sont réservés à l'autre parent. Cependant, ce dernier peut par écrit transférer son droit à celui des parents qui a déjà utilisé les 270 premiers jours.

---

1. Voir à l'annexe 2-E pour une présentation plus détaillée.

Le père bénéficie en plus de dix jours de congé de paternité compensé à 90% de son salaire à l'occasion de la naissance d'un enfant.

La famille peut disposer d'une période de 90 jours de congé payés par année par enfant afin que l'un ou l'autre parent puisse s'absenter du travail pour prendre charge d'un enfant de moins de 12 ans en certaines occasions : maladie de l'enfant ou de la gardienne, visite médicale, etc. Un congé payé de deux jours par enfant permet également aux parents de visiter l'école ou la gardienne.

En Suède, on tend à établir une politique intégrée de soins aux enfants basée sur la politique de congés parentaux et les services de garde[1]. D'une part, la **Loi sur les congés parentaux payés** visent à permettre aux parents travailleurs d'accroître le temps dont ils peuvent disposer auprès de leurs enfants sans risque de perdre leur emploi et d'ajuster leurs heures de travail de façon à ce que le temps passé hors du foyer par l'enfant ne soit pas trop long. Les améliorations annoncées récemment à cette politique vont dans ce sens puisque, en 1991, les parents pourront disposer d'une période de prestations parentales s'étendant sur dix-huit mois, compensée à 90% de leur salaire régulier. Il pourront également utiliser ces prestations pour réduire leur journée de travail jusqu'à ce que l'enfant ait 8 ans (4 ans actuellement)[2]. D'autre part, en 1991, les services de garde municipaux devront être en mesure de satisfaire la demande pour les enfants de 18 mois et plus.

Les responsabilités parentales des pères

Dans quelle mesure les travailleurs masculins ont-ils utilisé les prestations familiales mises à leur disposition? Cette politique a-t-elle

---

1. Anders BROBERG. The Swedish Child Care System, p. 2 et p. 8 à 10.
2. "Support for Families", Swedish Budget Proposal, 89/90.

exercé une influence sur la participation des femmes suédoises au marché du travail?

Le premier rapport sur l'application de la convention sur l'élimination de tout type de discrimination à l'endroit des femmes[1] indique que 72% des pères des enfants nés en 1984 ont utilisé le congé de paternité à la naissance, la moyenne des jours d'absence étant de neuf sur les dix attribués. Par contre, seulement un père sur cinq s'est prévalu des prestations parentales mises à la disposition des parents jusqu'à la quatrième année de l'enfant, les père en ayant bénéficié en moyenne durant 45 jours. Quant au congé prévu lorsque l'enfant est malade, 30% des pères l'ont utilisé en moyenne cinq jours, alors que 40% des mères l'ont fait, en moyenne sept jours. On constate donc que les mères se prévalent davantage des congés parentaux que les pères.

D'après ce rapport, on observe des différences dans l'utilisation de l'assurance parentale selon les classes sociales. Les travailleurs en industrie utilisent moins le congé parental que les fonctionnaires. Dans les milieux de travail mixtes, le climat est plus favorable à la prise de congé parental par les pères.

D'autre part, les Suédoises participent de plus en plus au marché du travail, même celles qui ont de jeunes enfants. Notons que 90% des Suédoises ont eu ou auront des enfants. Selon une publication de l'Institut suédois datant de 1988[2], 82% des femmes exercent une activité rémunérée contre 90% des hommes. Cependant, elles n'ont pas les mêmes conditions de travail, étant employées dans des secteurs d'emploi plus restreints et dans des professions moins bien rémunérées. Même en emploi, les femmes se chargent de la majeure partie des tâches domestiques et parentales. Alors que 6% des hommes exercent un emploi à temps partiel (moins de 35 heures par semaine), c'est le cas de 44% des femmes en 1985. En général, elles font ce choix afin de concilier

---

1. MINISTÈRE DU TRAVAIL. First Periodic Report, p. 61 et 62.
2. "L'égalité entre l'homme et la femme en Suède", feuillet de documentation sur la Suède, p. 2 et 3.

leurs activités professionnelles et familiales. Bien que les écarts de salaire hommes/femmes soient moins grands en Suède que dans bien des pays, les femmes gagnent en général moins cher que les hommes : les emplois féminins sont souvent moins bien rémunérés que les emplois à prédominance masculine, les femmes travaillent davantage à temps partiel, elles font moins d'heures supplémentaires, etc.

Pour arriver à un partage plus égalitaire des responsabilités familiales, on s'est demandé si la loi aurait dû imposer des quotas plus stricts pour chacun des parents[1]. L'attribution à chaque parent de droits parentaux propres, sans possibilité de transfert entre les parents, a aussi été envisagée dans la but de simplifier l'administration de la loi et afin que les parents sachent mieux où il en sont dans l'utilisation de leurs droits[2].

Animé par un souci d'égalité mais partant aussi du principe que l'homme et l'enfant auraient tout à gagner d'un contact plus étroit, un **comité d'étude sur le rôle de l'homme**[3] formé par la ministre suédoise pour l'égalité des chances conclut que l'assurance parentale devrait être modifiée pour permettre au père d'utiliser une plus grande partie du temps de congé disponible qu'il ne le peut présentement. Les dispositions actuelles ne semblent pas assez fermes puisque huit pères sur dix transfèrent aux mères les jours qui leur sont réservés (les 90 jours). Le comité suggère que les trois derniers mois de la période de douze mois de prestation parentale soient compensés à 90% du salaire régulier (et non au taux de base) lorsque chacun des parents a utilisé un minimum de trois mois de congé. Il propose également que tout accroissement de la période allant au-delà des douze mois actuels soit non transférable et partagé également entre les deux parents. On

---

1. Birgetta WISTRAND. Swedish Women on the Move, p. 33.
2. Bjorn, SJOBERG. "La réforme de la sécurité sociale en Suède", Revue internationale du travail, vol. 124, n° 2, janvier/février 1985, p. 69-80.
3. MINISTÈRE DU TRAVAIL. The Changing role of the male, p. 21 et 22.

recommande aussi de faire la promotion du congé parental du père sur les lieux du travail auprès des supérieurs hiérarchiques des employés et avec l'assistance des syndicats. Nous ne pouvons dire si l'extension de la période de prestations parentales qui a été annoncée récemment est soumise ou non à de telles modalités d'application.

La proposition de directive du Conseil des communautés européennes

C'est dans le cadre du programme d'action de la **Communauté européenne** sur la promotion de l'égalité des chances pour les femmes de 1982 à 1985 que se situe la préoccupation d'améliorer les congés parentaux et les congés pour raisons familiales[1]. Le partage des responsabilités familiales est vu comme un préalable à la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Est également présent le souci que certaines formes d'aménagement du temps de travail n'aient pas pour effet de renforcer les rôles traditionnels dans la famille, mais qu'elles agissent plutôt dans le sens d'une véritable égalité des chances. L'octroi des congés parentaux et familiaux ne doit pas entraîner, non plus, une réduction du réseau des équipements et des services collectifs.

Une **proposition de directive sur le congé parental et les congés pour raisons familiales** a donc été déposée par la Commission européenne au Conseil des ministres de la Communauté en 1983. Soumise au Parlement européen, elle a été étudiée par trois commissions parlementaires, dont la commission d'enquête sur la situation de la femme en Europe, ainsi que par le Comité économique et social de la Communauté. Amendé, le texte final de la proposition[2] a été déposé en 1984 au Conseil des

---

1. COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES. Nouveau programme d'action de la Communauté sur la protection de l'égalité des chances pour les femmes, 1982-1985, Annexe, p. 8.

2. Ce texte est reproduit à l'annexe 2-F.

ministres de la Communauté où il attend d'être entériné. Pour l'essentiel, il stipule que le congé parental s'applique **à tous les travailleurs salariés**, c'est-à-dire à ceux et celles qui travaillent à temps partiel ou à temps plein dans le secteur public ou le secteur privé.

D'une **durée minimale de trois mois**, le congé parental concerne essentiellement les familles biparentales dans lesquelles les deux parents travaillent et les familles monoparentales. Le congé parental est en effet accordé pour permettre à un parent exerçant une activité professionnelle de rester à domicile afin de s'occuper seul ou principalement seul de son enfant.

Ce qui fait son originalité, c'est qu'il s'agit d'un **droit personnel qui ne peut être transféré** du père vers la mère et vice versa, comme tous les droits découlant de l'emploi.

Le congé parental doit être pris de façon continue à temps plein ou, après entente, à temps partiel. Il cesse lorsque l'enfant atteint l'âge de 2 ans (5 ans dans le cas d'un enfant handicapé).

La proposition de directive précise que les travailleurs peuvent recevoir une **allocation de congé parental** et que cette allocation doit venir des fonds publics, y compris de la sécurité sociale.

Quant aux congés pour raisons familiales, ce sont des **congés de courte durée** qui sont accordés pour des **raisons familiales impérieuses et importantes** (comme la maladie d'un enfant). Un minimum de jours par année doit être prévu et ces congés doivent être assimilés à des congés rémunérés.

Cette proposition de directive est intéressante sous plusieurs aspects. En plus de suggérer pour chacun des parents un congé parental compensé d'une durée d'au moins trois mois et ce, en sus du congé de maternité proprement dit et du congé de paternité s'il est déjà prévu, elle fait du congé parental un droit personnel, non transférable entre les conjoints. Cette modalité est de nature à faire évoluer les valeurs et

les comportements des mères autant que des pères. Elle est susceptible de rendre le milieu de travail plus ouvert au congé parental du père et aux congés pour raisons familiales ainsi que moins discriminant à l'endroit des travailleuses susceptibles d'être mère.

CONCLUSION

Les femmes participent de plus en plus à la main-d'oeuvre. Le marché du travail et la politique sociale doivent s'adapter à cette réalité si l'on veut que les femmes et les hommes puissent, sans trop de pénalité, mettre au monde les enfants qu'ils souhaitent. Au moment où le taux de natalité et le solde migratoire laissent entrevoir une décroissance de la population, on se rend mieux compte que la décision de mettre un enfant au monde revêt une dimension sociale.

La présente étude se centre sur l'un des aspects des aménagements sociaux mécessaires, la politique de congés parentaux. Dans le premier chapitre, les insuffisances de la politique actuellement en vigueur au Québec sont mises en lumière. Les principales lacunes observées ont trait au champ d'application restreint de la politique, à l'insuffisance des congés accordés à l'occasion de la naissance d'un enfant, au manque à gagner encouru, à l'incohérence et à la complexité des règles, aux failles dans la protection de l'emploi et au peu de droits consentis aux pères.

On traite également des correctifs qui sont actuellement envisagés par les gouvernements dans deux projets de réforme, l'un sur la **Loi sur les normes du travail** déposé par Québec, l'autre sur l'assurance-chômage présenté par le gouvernement fédéral. Bien qu'ils comportent sans conteste des améliorations, ces projets ne permettent pas de solutionner tous les problèmes identifiés.

Le second chapitre fait un bref rappel des propositions formulées ces dernières années par divers organismes gouvernementaux et comités d'études. On y effectue aussi une tour d'horizon des droits parentaux dans certains pays européens. Reconnue comme un exemple de générosité, la politique suédoise est également exposée plus en détails. Enfin, la

proposition de directive du Conseil des communautés européennes sur le congé parental et les congés pour raisons familiales est également présentée.

Partie intégrante de la politique d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, cette proposition de directive de la CEE contient une approche novatrice. Destinée à contrer la discrimination en emploi dont les femmes sont l'objet, elle vise le partage effectif des responsabilités parentales entre les hommes et les femmes dès les premiers jours de l'enfant et l'adaptation de tous les milieux de travail à cette réalité, et non seulement les secteurs d'emploi féminin. En se préoccupant d'élargir l'éventail des possibles pour les pères travailleurs, cette voie risque, il est vrai, d'obliger les femmes à céder un peu de terrain dans la sphère familiale. Elle est cependant susceptible de conduire à une évaluation de mentalités et à un resserrement des relations père-enfant bénéfiques pour la société.

Il faut donc souhaiter que la réforme de la politique de congés parentaux ait l'envergure nécessaire afin que les femmes ne soient pas les seules à porter les impacts économiques de la maternité mais que la reproduction et le soin des jeunes enfants deviennent une responsabilité collective.

BIBLIOGRAPHIE

1. Textes et ouvrages cités dans cette étude

Avant-projet de loi. Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives, Québec (prov.), Editeur officiel du Québec, 1989, 18 p.

BEAUPRÉ, Richard. "La politique familiale et la présence de dispositions dans les conventions collectives", Le marché du travail, ministère du Travail, Gouvernement du Québec, février 1989, p. 72-89.

BROBERG, Anders. The Swedish Child Care System : A Description of Swedish Family Policy for Children Under Three with Special Emphasis on the Expansion of Public Child Care Facilities, Département de psychologie, Université de Goteborg, 31 p.

BROCAS, Anne Marie et al. Les femmes et la sécurité sociale, les progrès de l'égalité de traitement, Bureau international du travail, Genève, 1988, 118 p.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. Chart of Ratifications of International Labour Conventions, 1er janvier 1988.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. Comment protéger la mère qui travaille? Une étude du BIT (1964-1984), Femmes au travail, n° 2, Genève 1984, 76 p.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. Normes et déclarations de principes intéressant particulièrement les travailleuses, sélection des normes et déclarations de principes intéressant particulièrement les travailleuses adoptées sous les auspices de l'Organisation internationale du travail, Genève, 1981, 138 p.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. Work and Family : The Child Care Challenge, Conditions of Work Digest, vol. 7, n° 2, 1988, 303 p.

CODE CANADIEN DU TRAVAIL (S.R.C., 1970, c. L-1).

COMITÉ DE LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE FAMILIALE. Le soutien réclamé pour les familles québécoises, rapport de la consultation sur la politique familiale, première partie, Gouvernement du Québec, 1985, 204 p.

COMITÉ DE LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE FAMILIALE. Le soutien collectif recommandé pour les familles québécoises, rapport de la consultation sur la politique familiale, deuxième partie, Gouvernement du Québec, 1986, 113 p.

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. Rapport spécial au Parlement sur les prestations de remplacement de revenu pour les nouveaux parents, Ottawa, octobre 1987, 7 p.

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES. Nouveau programme d'action de la Communauté sur la promotion de l'égalité des chances pour les femmes 1982-1985, communication de la Commission au Conseil, COM(81) 758 final, 9 décembre 1981.

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES. Femmes d'Europe, n° 53, février/mars 1988.

CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION. Les travailleurs ayant des responsabilités familiales dans la société d'aujourd'hui : qui s'en occupe?, rapport présenté au ministre de l'Emploi et de l'Immigration, ministère des Approvisionnements et Services Canada, juin 1987, 54 p.

CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN SUR LA SITUATION DE LA FEMME. Devenir parent : un guide des congés et prestations de maternité et de paternité au Canada, Ottawa, août 1988, (dépliant).

CONSEIL DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA FAMILLE. Pour être fier d'être parent, avril 1988, 20 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. Mémoire du Conseil du statut de la femme à la Commission consultative sur le travail, Québec, 1984, 188 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. La condition des femmes au regard de la famille, considérations du Conseil du statut de la femme touchant le document de consultation sur la politique familiale, Québec, 1985, 160 p.

CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL. De meilleurs services de garde d'enfants, ministère des Approvisionnements et Services Canada, décembre 1988, 67 p.

Déclaration de Mme Monique Vézina, ministre d'État à l'Emploi et à l'Immigration, au sujet de l'appel contre la décision rendue dans l'affaire Schachter, 30 septembre 1988, 3 p.

GAGNON, Denis. "L'efficacité des ordonnances de réintégration", Le marché du travail, Québec, octobre 1984, p. 85 à 95.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. Pour un meilleur équlibre. Énoncé de politique sur les services de garde à l'enfance, Québec, 1988, 105 p.

GRENIER, Reine et al. Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, Conseil du statut de la femme, Québec, mars 1989, 154 p.

"L'égalité entre l'homme et la femme en Suède", Feuillet de documentation sur la Suède, Institut suédois, Stockholm, janvier 1988, 4 p.

Loi sur l'assurance-chômage, 1970-71-72, c. 48, Lois révisées du Canada (1985).

Loi sur les normes du travail, Québec (prov.), Éditeur officiel du Québec, 1987, 38 p.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU. Document de présentation de l'avant-projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail, Québec, juin 1989, 19 p.

MINISTÈRE DU TRAVAIL. First Periodic Report by the Government of Sweden on the Measures Taken to Give Effect to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, Suède, 1987, 174 p.

MINISTÈRE DU TRAVAIL. The Changing Role of the Male. Summary of a Report by the Working Party for the Role of the Male, Suède, 1986, 25 p.

MINISTÈRE DU TRAVAIL. The Swedish Child Care Leave Act, Swedish Government Printing, Suède, janvier 1985, 8 p.

Politique familiale : les enjeux pour les femmes et la société québécoise, compte rendu des délibérations de la rencontre annuelle entre le gouvernement et les groupes de femmes, Montréal, 28 novembre 1988, 109 p.

POULIOT, Blaise. Comparaisons des principales normes du travail au Canada, Direction du secrétariat et de la recherche, Commission des normes du travail, décembre 1987, 62 p.

Projet de loi C-21. Loi modifiant la Loi sur l'assurance-chômage et la Loi sur le ministère et sur la Commission de l'emploi et de l'immigration, Ottawa, 1989, 30 p.

Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent du travail, emploi et immigration concernant l'assurance-chômage, fascicule n° 28, Chambre des communes, mars 1987, 24 p.

"Proposition de directive du Conseil relative aux congés parentaux et aux congés pour raisons familiales" et "Proposition modifiée de directive du Conseil relative aux congés parentaux et aux congés pour raisons familiales", Journal officiel des Communautés européennes, nos C333/6 à C333/8, 9 décembre 1983 et nos C316/7 à C316/9, 27 novembre 1984.

Rapport de la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage, novembre 1986, particulièrement les pages 131-135 et la déclaration supplémentaire de Mme Marie Frances Soboda et M. Jack Munro.

Rapport du Comité parlementaire sur les droits à l'égalité : Égalité pour tous, Ottawa, octobre 1986, p. 9-17.

Rapport du Groupe d'étude sur la garde des enfants, Condition féminine Canada, Ottawa, 1986.

SJOBERG, Bjorn. "La réforme de la sécurité sociale en Suède", Revue internationale du travail, vol. 124, n° 1, janvier/février 1985, p. 69-80.

STATISTIQUE CANADA. Moyennes annuelles de la population active, 1975-1983, cat. 71-529 hors série, Ottawa.

STATISTIQUE CANADA. La population active, décembre 1987, cat. 71-001 mensuel, Ottawa, La population active, janvier 1989, cat. 71-01 mensuel, Ottawa.

STATISTIQUE CANADA. Les femmes sur le marché du travail. Données choisies, cat. 71-534, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1987, 78 p.

"Support for Families", Swedish Budget Proposal 89-90.

SZABO, L. An Assessment of the UI Maternity Program, Strategic Policy and Planning, Emploi et Immigration Canada, Direction de l'analyse de l'assurance-chômage, mars 1986, 69 p.

WISTRAND, Birgitta. Swedish Women on the Move, The Swedish Institute, Stockholm, Suède, 1981, 112 p.

2. Autres textes et ouvrages consultés

ACOCA, Viviane B. Évaluation du programme d'allocation de materntié et présentation des caractéristiques des bénéficiaires, Service des études prévisionnelles, Centre de recherche de statistiques sur le marché du travail, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, Québec, décembre 1980, 68 p.

ACOCA, Viviane B. "Maternité et comportement professionnel des Québécoises", Le marché du travail, ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du Revenu, juillet/août 1981, p. 62-67.

AGELL, Anders. Social Security and Family Law in Sweden. With Special Reference to the One-Parent Family, A Comparative Survey, tiré de United Kingdom Comparative Law Series, édité par Alex Samuels, vol. 4, 1979, p. 149-185.

Agir pour les familles dans les municipalités, projet présenté aux municipalités par l'Union des municipalités du Québec, l'Union des municipalités régionales de comté et des municipalités locales du Québec et le Secrétariat à la famille, Direction des communications, ministère des Affaires municipales, octobre 1988, 7 p.

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE. La sécurité sociale et la politique familiale, document de sécurité sociale, rapport d'une réunion régionale européenne, série européenne n° 8, Budapest, 1982, 149 p.

BÉDARD, Michel. "Les congés parentaux payés", L'Analyste, n° 10, été 1985, p. 10-11.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. "Augmentation du congé parental pour les travailleurs", Bulletin d'informations sociales, 1/79, p. 61.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. Égalité des chances en matière d'emploi : tendances et perspectives, Femmes au travail, n° 2, Genève, 1987, 89 p.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. Les syndicats et l'emploi des femmes, Femmes au travail, n° 1, Suède, 1988.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. Maternity Benefits in the Eighties : an ILO Global Survey (1964-1984), Genève, 1985, 35 p.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. Sécurité sociale : Quelle méthode de financement? Une analyse internationale, Genève, 1983, 149 p.

California Federal Savings and Loan Association v. Guerra, 107 US Supreme Court 683 (1987), p. 683-702.

CASTELAIN-MEUNIER, Christine et Jeanne FAGNANI. "Deux ou trois enfants : les nouveaux arbitrages des femmes", Revue française des affaires sociales, vol. 42, n° 1, janvier/mars 1988, p. 45-64.

CATALYST. Report on a National Study of Parental Leaves, New York, 1986, 83 p.

"Child Care in Sweden", Fact Sheets on Sweden, publié par l'Institut suédois, avril 1987, 4 p.

Children at Child Care Parents at Work, Centre for Urban and Community Studies, University of Toronto, City of Toronto Planning and Development Dept., in co-operation with the Dept. of the City Clerk Information and Communication Services Division, 1988, 23 p.

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. Politique relative à la discrimination pour cause de grossesse ou d'accouchement, adoptée le 16 mars 1987, mars 1987, 3 p.

CONFÉDÉRATION DES ORGANISATIONS FAMILIALES DE LA COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE. Droits des femmes et politique familiale, mai 1985, 24 p.

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Convention (n° 103) Concerning Maternity Protection (Revised 1952), 7 p.

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Recommandation concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales (n° 165), 7 p.

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Convention concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales (n° 156), 5 p.

CONSEIL DE L'EUROPE. Code européen de sécurité sociale et protocole au code européen de sécurité sociale, Strasbourg, n° 48, décembre 1986, 23 p.

COUILLARD, Robert et Gilles DOSTALER. Les normes du travail, une analyse de certaines dimensions économiques et juridiques des normes du travail et de leur application au Québec, Commission consultative sur le travail, 1986.

COUTU, Me Michel. "La discrimination fondée sur la grossesse", Commission des droits de la personne, Direction de la recherche, avril 1985.

CROUTER, Anne. "Jugging Work and Family", Women and Environments, automne 1988, p. 5-6.

Décision du Tribunal des droits de la personne en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne entre Carla Druken, Hilda Isbitsky, Marna McMillan et Jeanne Bérubé et la Commission de l'emploi et de l'immigration, 21 juillet 1987, 14 p.

DEVAUD, Marcelle et Martine LEVY. "Le travail des femmes en France : protection ou égalité?", Revue internationale du travail, vol. 119, n° 6, novembre/décembre 1980, p. 797-813.

ENGFELDT, Christina. Women in Sweden, présentation à The Earth Coast Workshop for Teachers of Sweden in the West Coast Scandivianists' Conference, The Swedish Institute, Stockholm, 1987, 11 p.

Equality Between Men and Women in Sweeden : Government Policy to the Mid-Nineties, Summary of Government Bill 1987-88 : 105, Division for Equality Affairs, Ministry of Labour, Suède, octobre 1988, 23 p.

Études servant de base au rapport du Groupe de travail sur la garde des enfants, collectif, série 4 : La garde des enfants : le rôle de l'employeur, Condition féminine Canada, ministère des Approvisionnements et Services Canada, décembre 1985, 160 p.

Fathers' Participation in Parental Leave, Social Change in Sweden, Swedish Information Service, n° 37, novembre 1987, 8 p.

FAURE, Christine. "Réflexions sur la discrimination entre les sexes : à propos des directives de la Communauté européenne sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes", Revue française des affaires sociales, n° 4, octobre/décembre 1987, p. 31-39.

Femmes d'Europe, n° 36 (août 1984), n° 53 (février/mars 1988) et numéro anniversaire (10 ans); également les suppléments nos 9, 15, 19, 23 et 25.

"Fertility and Social Change Among Women in a Stockholm Suburb" et "A Chance to Learn from Each Other", brochure de l'ambassade de Suède Inside Sweden.

FITOUSSI, Calmann-Levy, Michel. "Le ras-le-bol des superwomen", Psychologie, juin 1988, n° 50, p. 14-19.

GALLAGHER, Rosemary. Les congés parentaux : une perspective internationale, étude de l'Association nationale de la femme et le droit pour la Conférence sur la femme au travail : action, position et avantages parentaux, Victoria, Colombie-Britannique, février 1983, p. 36-137.

GAUTHIER, Anne. Inventaire des propositions de changements à la Loi sur les normes minimales du travail présentées à la Commission consultative sur le travail, Service des politiques de main-d'oeuvre, mise à jour le 7 mars 1985.

GAUTHIER, Anne. Les politiques sociales et le travail domestique ou une liaison entre les femmes et l'Etat, Service de la recherche, CSF, document n° 7 - Les politiques sociales, 1983, 139 p.

GINGRAS, Anne-Marie. "Le rapport Forget et les femmes", Ardoise, été 1987, p. 13-14.

GLADH, Lillemor et Siv GUSTAFSSSON. Labour Market Policy Related to Women and Employment in Sweden, présentation à la conférence "Regulation Theory of the Labour Market Related to Women : International Comparaison of Labour Market Policy Related to Women", 1981, Swedish Center for Working Life, Suède, p. 70-74.

FRIEDMAN, Dana. "Liberty, Equality, Maternity", Across the Board, mars 1987, p. 10-21.

GUNNAR EDEBALK, Per et Ake ELMER. "Social Insurance in Sweden" in Social insurance, Contribution to Economic Analysis, édité par Lars Soderstrom, North-Holland, p. 53-69.

HASS, Linda. Equal Parenthood and Social Policy. Lesson from a Study of Parental Leave in Sweden, présentation à la conférence "Parental Leave and Childcare : Setting a Research and Policy Agenda", Madison, septembre 1988, 50 p.

HASS, Linda. The Effects of Fathers' Participation in Parental Leave on Sexual Equality in the Family, présentation au symposium "Nordic Intimate Couple. Love, Children and Work", Stockholm, Suède, mai/juin 1987, 26 p.

HASS, Linda. Daddies at Home : Fathers' Experience with Parental Leave in Sweden, présentation au congrès annuel du National Council on Family Relations, Atlanta, Georgia, novembre 1987, 40 p.

HAUT CONSEIL DE LA POPULATION ET DE LA FAMILLE. Vie professionnelle et vie familiale, de nouveaux équilibres à construire, ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, La documentation française, Paris, 1987, 95 p.

HULTAKER, Orjan E. "Attitudes Toward Maternal Employment and Child Care in Sweden", Journal of Comparative Family Studies, hiver 1981, vol. 12, n° 1, p. 95-111.

JUGEMENT DE LA COUR FÉDÉRALE D'APPEL DU CANADA. The Attorney General of Canada and Carla Druken, Hilda Isbitsky, Myrna McMillan and Jeanne Bérubé, Ottawa, 15 août 1988, 13 p.

KAMERMAN, Sheila B. et Alfred J. KAIN. Child Care, Family Benefits and Working Parents : A Study in Comparative Policy, Columbia University Press, New York, 1981, 327 p.

KEMPENEERS, Marianne. "Quand la démographie s'intéresse au travail des femmes...", Cahiers québécois de démographie, vol. 14, n° 2, octobre 1985, p. 147 à 164.

"La condition parentale", Le journal du Barreau, 15 décembre 1988, 4 p.

LAMOTHE, Denyse. La réducton volontaire du temps de travail dans la fonction publique du Québec : impact sur le travail et la vie "hors travail", thèse de maîtrise, Faculté des sciences sociales, Université Laval, Québec, mars 1988, 180 p.

LANDAU, Reva. Congés pour parents : une étude comparative, étude de l'Association nationale de la femme et le droit pour la Conférence sur la femme au travail : action positive et avantages parentaux, Victoria, Colombie-Britannique, février 1983, p. 138-183.

LAURIN, Camille, ministre des Affaires sociales. Document de consultation sur la politique familiale pour les familles québécoises, Gouvernement du Québec, octobre 1984, p. 67-69.

"Le grand marché européen et la politique sociale", Information OIT, vol. 25, n° 1, février 1985, p. 4.

LE ROUX, Sylvie. "La maternité, les congés parentaux et les infrastructures de la petite enfance", Parlement européen, La situation de la femme en Europe, mai 1984, p. 113-119.

MAILLOUX, Thérèse. Travail et maternité : deux réalités encore difficiles à concilier, texte présenté dans l'atelier "Retrait préventif de la femme enceinte et congé de maternité" dans le cadre du colloque de relations industrielles "Impacts sur la gestion des ressources humaines et sur les rapports collectifs du travail", septembre 1984, 7 p.

"Maternity Protection Laws Around The World", ISIS, Women's International Bulletin, 1982, n° 23, p. 12-14.

MATHEWS, Georges. Politiques natalistes européennes et politique familiale canadienne, études et document 59, INRS-Urbanisation, 1989, 65 p.

MATHEWS, Georges. "Le choc démographique : pas seulement une affaire de famille", Revue internationale d'action communautaire, 15/58, automne 1987, p. 9-16.

MERCER. "Mesures législatives sur les avantages sociaux au Canada, 1989", mises à jour le 13 décembre 1988.

MINISTÈRE DU TRAVAIL. Side by Side : A Report on Equality Between Men and Women in Sweden 1985, Stockholm, Suède, juin 1985, 113 p.

MONICA TOWNSON ASSOCIATES INC. Les congés pour travailleurs et travailleuses ayant des obligations familiales, préparé pour le Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Travail Canada, 1988, 126 p.

MUHR, Gerd. "Si l'on pensait aux travailleurs?", Information OIT, vol. 25, n° 1, février 1985, p. 5.

NATIONAL SOCIAL INSURANCE BOARD. Social Insurance Statistics - Facts 1986, Mathematical-Statistical Division, Suède, 1986, 68 p.

"Normes du travail", La partenaire, vol. 9, n° 3, février 1989, p. 10.

NIELSEN, Ruth. "Special Protective Legislation for Women in the Nordic Countries", Revue internationale du travail, vol. 119, n° 1, janvier/février 1980, p. 39-49.

NORMAN, Nancy et James T. TEDESCHI. "Parental Leave : The Unpopular Benefit Option - Why America Has Turned its Back On Men as Principal Parents"., Personnal administrator, février 1984, p. 39-43.

"Nouvelle politique familiale : priorité au troisième enfant , Politique familiale, n° 22, France, janvier 1987.

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC. Le soutien aux familles, Revue de l'Office des personnes handicapées du Québec, mai 1988-3.

OUELLET, Aubert. Une politique familiale vigoureuse et efficace : une nécessité incontestable, notes en vue d'une conférence présentée Lors du mini-colloque de l'Institut d'administration publique du Canada, Québec, 17 mars 1988, 15 p.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Femmes au travail, Bulletin d'information du BIT, 2/1978, p. 12-16.

PAQUET, Lucie. Étude sur les congés parentaux, Commission des normes du travail, Direction du secrétariat et de la recherche, Québec, mars 1983, 42 p.

Parental Benefits - A Study of Men's Behavior and Views, Social Change in Sweden, Swedish Information Service, n° 28, octobre 1983, 8 p.

"Politique familiale ou politique de l'emploi?", Chronique féministe, n° 19, octobre 1989, p. 5-7.

"Politiques d'entreprises : usage du tabac et congés de maternité", Avenir, vol. 2, n° 8, novembre/décembre 1988.

PRONOVOST, Jean. "Démographie québécoise : les défis pour les politiques de main-d'oeuvre et de sécurité du revenu", notes pour une allocution présentée au mini-colloque de l'Institut d'administration publique du Canada, Québec, mars 1988, 23 p.

RITCHIE, Laurell. "Maternity and Parental Leave : Society Has a Stake in Futur Generations", La revue du statut de la femme, n° 82, hiver 1981, p. 9-11.

RAY, Jean-Claude et al. Analyse économique des politiques sociales, économie, Presses universitaires de France, mai 1988, 491 p.

ROMANIUC, A. La fécondité au Canada : croissance et déclin, La conjoncture démographique, ministère des Approvisionnements et Services Canada, 1984, 158 p.

SAUREL-CUBIZOLLES, Marie-Josèphe et Patricia ROMITO. "Activité professionnelle et maternité en France et en Italie", Revue française des affaires sociales, n° 3, juillet/septembre 1988, p 93-110.

SCHWARTZ, Laurie. Parental and Maternity Leave Policies in Canada and Sweden, Research Essay Serie no. 18, Industrial Relations Centre, School of Industrial Relations, Queen's University à Kingston, 1988, 103 p.

SILEN, Birgitta. "Women and Power", Scandinavian Review, vol. 76, n° 1, printemps 1988, 11 p.

"Social Insurance in Sweden", Fact Sheets on Sweden, publié par l'Institut suédois, septembre 1987, 4 p.

The Parental Leave Crisis : Toward a National Policy, collectif, édité par Edward F. Zigler and Meryl Frank, Yale University Press, New Haven, 1988, 358 p.

THE SWEDISH TRADE UNION CONFEDERATION. LO and Family Policy, Stockholm, Suède, juin 1987, 39 p.

The Working Family, Social Change in Sweden, Swedish Information Service, n° 30, mai 1984, 5 p.

TOWNSON, Monica. Les congés parentaux payés, présentation au Colloque sur la situation économique des femmes sur le marché du travail, Conseil économique du Canada, Montréal, novembre 1984, 39 p.

TOWNSON, Monica. Un régime de congés parentaux entièrement payés pour le Canada : choix d'une politique, coûts et modes de financement, Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Travail Canada, série A, n° 4, Ottawa, 1983, 153 p.

TRISTER, Stewart. "Upward Mobility for Women - Breaking Down the Barriers", Employment Relations Today, printemps 1985, p. 83-88.

TROST, Jan. "Congés de naissance et congés pour soins à donner aux enfants - une enquête sur le comportement et les points de vue de l'homme", Actualités suédoises, n° 306, juillet 1983, p. 2-8.

U.S. DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES. Social Security Programs Troughout the World, 1987, Social Security Administration, Research Report no. 61, Washington DC, novembre 1988, 285 p.

What is Happening to the Family in Sweden? Social Change in Sweden. Swedish Information Service, n° 36, décembre 1986, 8 p.

WOMEN'S EQUALITY ACTION LEAGUE. "Senate Preparing for Action on Parental and Medical Leave - Senate Calls, Visits and Grassroots Support Needed Now", Weal Facts, 1988.

ANNEXES AU CHAPITRE 1

1-A Exemples illustrant la diversité des règles découlant des lois et programmes en application au Québec en matière de congés parentaux, 1988.

1-B Catégories de travailleuses non couvertes par les dispositions législatives relatives au congé de maternité : Canada, provinces et Yukon, avril 1988.

1-C Dispositions législatives relatives au congé de paternité, d'adoption et parental, Canada et provinces, avril 1988.

Annexe 1-A

Exemples illustrant la diversité des règles qui découlent des lois et programmes en application au Québec en matière de congés parentaux, 1988

Les exemples cités ici reflètent l'état actuel de la législation. Certaines des incohérences et des anomalies identifiées seront corrigées si le gouvernement fédéral adopte le **projet de loi C-21 modifiant la Loi sur l'assurance-chômage** qui a été déposé en juin 1989 et si le gouvernement du Québec donne suite à l'**avant-projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail** qui a également été présenté en juin. Cependant, nous ne tenons pas compte, dans cette annexe, des correctifs qui pourraient ainsi être amenés.

- À l'heure actuelle, la **Loi sur les normes du travail** s'applique généralement aux femmes collaboratrices dans l'entreprise du conjoint et aux employés-es à temps partiel, mais non aux salariés qui font de la garde à domicile ou qui sont à l'emploi d'une entreprise agricole comptant moins de quatre employés-es. Cette loi s'applique théoriquement aussi aux employés-es à temps partiel.

  De son côté, le régime d'assurance-chômage s'étend aux gardiennes et aux domestiques gardiennes qui versent des cotisations. Il exclut les personnes travaillant moins de quinze heures par semaine ou gagnant moins de 20% du salaire assurable. Il exclut également la conjointe ou le conjoint d'un employeur et les personnes à sa charge, disposition qui devra être corrigée parce que jugée discriminatoire.

- Au Québec, les revenus de pourboire du personnel de l'hôtellerie et de la restauration sont considérés lorsqu'il s'agit d'établir les droits au titre des vacances, des jours fériés et des régimes québécois d'assurance sociale.

  Par contre, la partie du revenu qui est constituée des pourboires n'est pas assurable aux fins du programme d'assurance-chômage.

- Une travailleuse peut continuer d'accumuler des semaines d'emploi nécessaires à l'obtention d'un congé de maternité durant une grève ou un lock-out en vertu de la **Loi sur les normes du travail** qui précise que le service se continue chez l'employeur pendant cette période.

À l'inverse, l'employé-e ne peut ni cotiser à l'assurance-chômage, ni toucher des prestations durant une grève ou un lock-out.

- Une femme qui a accumulé au moins 20 semaines d'emploi assurables à l'assurance-chômage peut se qualifier à des prestations de maternité sans pour autant être admissible au congé et à la protection de l'emploi prévue dans la **Loi sur les normes du travail** si elle n'a pas réalisé au moins 20 semaines d'emploi chez son dernier employeur.

- La **Loi sur les normes du travail** prévoit un congé de maternité de dix-huit semaines tandis que le programme d'assurance-chômage attribue quinze semaines de prestations après un délai de deux semaines.

  Créé en 1978 en vue de combler le délai de carence de l'assurance-chômage, le programme québécois d'allocation de maternité attribue une allocation de 240 $ selon des règles établies par un programme fédéral. Cette allocation n'a pa été indexée depuis lors bien que les prestations versées aient augmenté en même temps que les salaires.

- En vertu de la **Loi sur les normes du travail**, le congé de maternité peut commencer au début de la seizième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Par contre, à l'assurance-chômage, il ne peut débuter avant la dixième semaine.

  Alors que dans la **Loi sur les normes du travail**, on parle d'un congé continu de dix-huit semaines avec possibilité de prolongation de six semaines si la santé de la mère ou de l'enfant l'exige, la période durant laquelle les prestations de maternité peuvent être servies par l'assurance-chômage peut être prolongée si l'enfant est hospitalisé.

- S'il arrête momentanément de travailler pour prendre soin de son enfant, un parent adoptif ou le père dont la conjointe est décédée ou devenue invalide peut se qualifier à quinze semaines de prestations après un délai de carence de deux semaines alors que la **Loi sur les normes du travail** ne leur allouera dans ce cas que deux jours d'absence sans solde.

- En vertu de la **Loi sur la santé et la sécurité du travail**, une femme enceinte qui doit quitter son emploi parce que ses conditions de travail sont nuisibles peut, sans avoir à justifier un nombre de semaines donné de travail, bénéficier de la protection de son emploi. Elle continue de recevoir son salaire durant dix jours et touche ensuite 90% de son salaire net durant le reste de son absence. Si tel est son désir, elle peut ne faire commencer son congé de maternité qu'avec son accouchement.

  Par contre, une travailleuse qui doit quitter son emploi en raison d'un danger de fausse-couche ou d'un danger pour sa santé ou celle

de l'enfant à naître doit être en poste depuis au moins 20 semaines chez son employeur pour obtenir un congé et bénéficier de la protection de son emploi. Après un délai de carence de deux semaines, elle a droit à un maximum de quinze semaines de prestations de maladie du régime d'assurance-chômage. Représentant seulement 60% de son salaire assurable[1], les prestations reçues réduiront cependant d'autant le nombre de prestations de maternité qu'elle pourra toucher. Enfin, son congé de maternité devra obligatoirement commencer au début de la huitième semaine précédant la date prévue de son accouchement.

Enfin, les employées travaillant au Québec dans une entreprise sous juridiction fédérale (banques, communications et transports interprovinciaux, etc.) sont soumises au Code canadien du travail. Lorsque ses conditions de travail sont nuisibles, une travailleuse enceinte ne peut bénéficier de la compensation prévue lors d'un retrait préventif comme les autres Québécoises, car cette mesure n'est pas prévue dans la loi fédérale. Par contre, les employés masculins et féminins ont la possibilité de prendre un congé parental de 24 semaines sans solde suivant la naissance de l'enfant, le congé de maternité ou d'adoption d'un enfant.

---

1. Notons que le salaire maximum assurable en vertu de la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** est supérieur à celui prévalant au régime d'assurance-chômage.

Annexe 1-B

Catégories de travailleuses non couvertes par les dispositions législatives relatives au congé de maternité : Canada, provinces et Yukon, avril 1988[1]

Autorité compétente	Catégories exclues
Canada	Aucune
Alberta	Aucune
Manitoba	Aucune
Yukon	Aucune
Ontario	Étudiantes inscrites à certains programmes de travail approuvés, détenues de maisons de correction provinciales, délinquantes travaillant en vertu d'une ordonnance du tribunal
Terre-Neuve	Employées qualifiée ou stagiaires dans certains emplois déterminés, surtout professionnels
Île-du-Prince-Édouard	Ouvrières agricoles
Saskatchewan	Employées de fermes, de ranchs ou de jardins maraîchers
Nouveau-Brunswick	Domestiques, ouvrières agricoles
Québec	Ouvrières agricoles dans des fermes employant trois personnes ou moins, salariées préposées aux soins à domicile d'un enfant, d'une personne âgée ou invalide, étudiantes inscrites à des cours de formation en vue d'un emploi
Nouvelle-Écosse	Domestiques, praticiennes, étudiantes dans certains domaines, professionnelles, enseignantes

Annexe 1-B

Catégories de travailleuses non couvertes par les dispositions législatives relatives au congé de maternité : Canada, provinces et Yukon, avril 1988[1] (suite)

Autorité compétente	Catégories exclues
Colombie-Britannique	Certaines catégories professionnelles, certaines catégories de vendeuses, étudiantes inscrites à certains programmes de travail approuvés, étudiantes employées à l'école qu'elles fréquentent, personnes travaillant dans une maison privée uniquement pour prendre soin d'un enfant, d'un invalide, d'un infirme ou de toute autre personne, assistées sociales participant à un programme d'emploi, artistes, musiciennes, interprètes ou actrices, étudiantes infirmières

1. D'après la Code canadien du travail et les lois sur les normes du travail des provinces ou du Yukon

Source : CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN SUR LA SITUATION DE LA FEMME. Devenir parent : un guide des congés et des prestations de maternité au Canada, Ottawa, août 1988, (dépliant), tableau 2.

Annexe 1-C

Dispositions législatives relatives au congé de paternité, d'adoption et parental, Canada et provinces, avril 1988[1]

Autorité compétente	Congé de paternité	Congé d'adoption	Congé parental
Canada	--	--	24 semaines[2]
Manitoba	6 semaines	17 semaines	--
Saskatchewan	6 semaines	6 semaines	--
Terre-Neuve	--	17 semaines	--
Île-du-Prince-Édouard	--	6 semaines[3]	--
Nouvelle-Écosse	--	5 semaines[3]	--
Québec	2 jours	2 jours	--
Colombie-Britannique	--	--	--
Alberta	--	--	--
Ontario	--	--	--
Nouveau-Brunswick	--	--	--

1. D'après le Code canadien du travail et les lois sur les normes du travail des provinces.

2. Il s'agit d'un congé parental pour soins à donner aux enfants qui est partageable entre les deux parents et qui peut être pris à la suite d'une naissance ou d'une adoption ou à la suite du congé de maternité.

3. Mère seulement

Source : CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN SUR LA SITUATION DE LA FEMME, Devenir parent : un guide des congés et prestation de maternité et de paternité au Canada, Ottawa, août 1988, (dépliant), renseignements recueillis en date d'avril 1988, tableau 1, et Blaise POULIOT, Comparaison des principales normes du travail au Canada, Québec, Commission des normes du travail, décembre 1987.

ANNEXES AU CHAPITRE 2

2-A Principales recommandations d'organismes et de comités gouvernementaux touchant le volet parental du programme d'assurance-chômage, 1986 à 1988.

2-B Principales recommandations sur les congés parentaux formulées par un comité d'étude et un organisme consultatif mandatés par le gouvernement québécois, 1986 et 1988.

2-C Présentation synthèse de certaines conventions et recommandations adoptées sur la protection de la maternité et les responsabilités familiales sous les auspices de l'Organisation internationale du travail.

2-D Présentation synthèse de la politique prévalant dans huit pays européens à l'égard du congé de maternité, du congé de paternité, du congé parental et des congés pour soin d'un enfant malade.

2-E Présentation synthèse de la politique prévalant en Suède à l'égard du congé de maternité, du congé de paternité, du congé parental et des congés pour raisons familiales.

2-F Proposition modifiée de directive du Conseil des communautés européennes relative aux congés parentaux et aux congés pour raisons familiales.

Annexe 2-A

Principales recommandations d'organismes et de comités gouvernementaux touchant le volet parental du programme d'assurance-chômage, 1986 à 1988

- Publié en 1986 par le ministère de la Condition féminine du Canada, le **Rapport du groupe d'étude sur la garde des enfants (Rapport Cooke)** recommande que, d'ici cinq ans, les prestations soient haussées de façon à les porter à 75% du maximum des gains assurables et que le congé rémunéré soit prolongé jusqu'à concurrence de 20 semaines. D'ici dix ans, on devrait viser à porter les prestations à 96% du maximum des gains assurables durant une période de 26 semaines. Ces prestations devraient être reçues entre la huitième semaine précédant la date présumée de l'accouchement et la fin de l'année suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Elles seraient offertes à l'un ou l'autre parent ou partageable entre les deux, de façon simultanée ou à tour de rôle, après entente avec l'employeur. Un congé de cinq jours payés est aussi recommandé, de même que l'inclusion dans le Code canadien du travail, d'un congé rémunéré d'au moins cinq jours par an pour permettre aux parents de voir à leurs obligations familiales (enfant malade, etc.). Cette protection serait étendue aux travailleuses et travailleurs autonomes ainsi qu'aux travailleuses et travailleurs à temps partiel travaillant au moins huit heures par semaine.

- En octobre 1986, le **Rapport du comité parlementaire sur les droits à l'égalité "Égalité pour tous"** propose que la Loi de l'assurance-chômage soit modifiée à l'égard de la naissance pour en faire un régime à deux paliers, le premier comportant des prestations de maternité, le second attribuant des prestations de parents accessibles à l'un ou l'autre parent (biologique ou adoptif) ou partageables entre les deux. Sans préciser la durée de chacune de ces périodes de prestation, les auteurs du rapport font état des craintes de certains groupes de femmes qui ne souhaiteraient pas que l'on accorde plus d'importance au rôle de père en réduisant les prestations qui sont présentement accordées au mères.

- En novembre 1986, le **Rapport de la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage (Rapport Forget)** suggère qu'un total de quinze semaines de prestation de maternité et de parent soit attribué à l'un ou l'autre parent ou partagé entre les deux (non simultanément) dans le cas des parents faisant partie de la population active.

  Cependant, dans une déclaration supplémentaire, deux membres de cette Commission, madame Frances Soboda et monsieur Jack Munro, se dissocient de cette recommandation et proposent plutôt l'octroi de 17 semaines de prestation de maternité et de 24 semaines de prestations supplémentaires, pour l'un ou l'autre parent ou partageables entre les deux. Selon eux, le taux de la prestation devrait être fixé à 66% du salaire assurable moyen et même atteindre 95% du revenu.

Dans ses **Procès-verbaux et témoignages concernant l'assurance-chômage** publiés en mars 1987, le **Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration de la Chambre des communes** propose que soit supprimée la norme d'admissibilité plus sévère imposée pour l'octroi des prestations de maladie, de maternité ou d'adoption. Il suggère également de faire disparaître le délai de carence prévalant lors du versement des prestations de maternité ou d'adoption, d'accroître le nombre de semaines de prestation attribué dans ce cas de 15 à 17 semaines et d'étudier la possibilité d'offrir en plus des prestations de parent. Selon ce comité, il devrait également être possible de toucher consécutivement des prestations de maladie, de maternité ou d'adoption, pourvu que le total des prestations de toute nature reçues (incluant les prestations de chômage) ne dépasse pas 50 semaines.

- En juin 1987, le **Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration** présente un rapport au ministre de l'Emploi et de l'Immigration intitulé **"Les travailleuses ayant des responsabilités familiales dans la société d'aujourd'hui : Qui s'en occupe?"** Il recommande que la Loi de l'assurance-chômage soit amendée de façon à ce que la période totale de congé ou de prestations puisse être partagée entre les parents. Il suggère également d'envisager la possibilité d'étendre les prestations de maladie aux employés qui doivent s'occuper de personnes à charge malades.

  Soucieux de l'établissement de normes nationales au Canada, le Conseil propose que le ministre de l'Emploi et de l'Immigration et le ministre du Travail convoquent un colloque national des représentants des gouvernements, des entreprises, des organisations syndicales et non gouvernementales sur les normes du travail de façon à ce qu'elles puissent réfléter l'évolution de la population active et répondre aux besoins des travailleurs ayant des charges de famille.

- En octobre 1987, dans son **Rapport spécial au Parlement sur les prestations de remplacement du revenu pour les nouveaux parents**, la **Commission canadienne des droits de la personne** demande que l'on ajoute aux 15 semaines actuelles de prestation de maternité, 15 semaines additionnelles de prestation aux parents. Le père ou la mère biologique devrait avoir droit à ces prestations de la même façon que les prestations d'adoption sont actuellement offertes à l'un ou l'autre des parents adoptifs.

- En 1988, dans son dépliant **Devenir parent : un guide des congés et prestations de maternité et de paternité au Canada**, le **Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme** envisage des propositions de modifications à l'assurance-chômage, dont certaines font encore l'objet de réflexion au Conseil. Ainsi, 17 semaines de prestations de maternité seraient versées aux mères et s'y ajouteraient 24 autres semaines de prestations parentales, pour l'un ou l'autre parent ou partageables entre les deux. À plus long terme, on devrait songer à augmenter les prestations versées de façon à

ce que le parent puisse obtenir un remplacement complet de son revenu durant son congé, jusqu'à concurrence d'un maximum hebdomadaire.

Le Conseil se montre soucieux que l'on n'accorde pas des prestations de paternité ou des prestations parentales au détriment du congé de maternité ou des prestations actuellement mises à la disposition des mères. Pour les employés-es ayant des charges familiales, les lois sur les normes du travail devraient être modifiées de façon à prévoir le droit à un congé payé de plusieurs jours par année, selon le Conseil.

- Enfin, en décembre 1988, dans son rapport **De meilleurs services de garde d'enfants**, le **Conseil national du bien-être social** se montre conscient de la complémentarité existant entre les congés accordées pour soins aux enfants après la naissance et les services de garde. Il recommande que des prestations de parents d'une durée de neuf semaines, offertes aux pères aussi bien qu'aux mères, s'ajoutent à des prestations de maternité de dix-sept semaines. Le Conseil souhaite également que le niveau de ces prestations soit accru à 75% de la rémunération.

Annexe 2-B

Principales recommandations sur les congés parentaux formulées par un comité d'étude et un organisme consultatif du gouvernement québécois, 1986 et 1988

- En avril 1986, le **Comité de la consultation sur la politique familiale** dépose la deuxième partie de son rapport intitulé **Le soutien collectif recommandé pour les parents québécois.**[1] Il propose la mise sur pied d'un régime entièrement québécois de congé de maternité et de remplacement du revenu, basé sur une caisse de maternité (la compétence fédérale en matière de prestations de maternité serait rapatriée au Québec). Le congé de maternité serait d'une durée de dix-huit semaines compensées à 90% de la rémunération, le maximum assurable étant porté à 1,5 fois le salaire moyen. Un congé d'adoption (enfants de moins de 6 ans) avec les mêmes avantages serait accessible au père ou à la mère. La Loi sur les normes du travail devrait prévoir au moment de la naissance d'un enfant un congé de paternité de dix jours, dont cinq payés. À la suite du congé de maternité, un congé parental sans solde d'un an serait accessible au père ou à la mère ou partageable entre les deux. les milieux de travail devraient prévoir des congés spéciaux pour responsabilités parentales.

- En avril 1988, dans son avis intitulé **Pour être fier d'être parent**, le **Conseil des affaires sociales et de la famille** recommande que la **Loi sur les normes du travail** du Québec soit modifiée afin de prolonger le congé de maternité à huit mois avec pleine compensation salariale. Les prestations proviendraient d'une caisse d'assurance-maternité québécoise financée de façon tripartite (employé-e-s, employeurs, gouvernement). Par la suite, en prolongement du congé de maternité de huit mois, un congé parental facultatif pour l'un ou l'autre parent devrait être institué, avec ou sans solde.

---

1. Notons que ce comité a publié précédemment un rapport reprenant toutes les demandes que les groupes intéressés à la question (groupes de femmes, groupes familiaux, syndicats, etc.) avaient formulées au moment d'une consultation : COMITÉ DE CONSULTATION SUR LA POLITIQUE FAMILIALE. Le soutien réclamé par les familles québécoises, première partie, Gouvernement du Québec, 1985, 204 p.

Annexe 2-C

Présentation synthèse de certaines conventions et recommandations adoptées sur la protection de la maternité et les responsabilités familiales, sous les auspices de l'Organisation internationale du travail

- **la convention (n° 3) sur la protection de la maternité** de 1919 s'étend à toutes les femmes employées dans les établissements industriels et commerciaux. Elle met de l'avant les principes suivants :

  . droit à un congé de maternité de douze semaines, partagé également avant et après l'accouchement;

  . droit à une indemnité suffisante provenant des fonds publics ou d'un système d'assurance et à des soins médicaux gratuits;

  . interdiction de licencier durant le congé de maternité ou une maladie résultant de la grossesse ou de l'accouchement;

  . droit à des pauses d'allaitement durant le travail;

- **la recommandations (n° 12) sur la protection de la maternité (agriculture)** de 1921 vise à ce que les États membres assurent aux femmes salariées employées dans les entreprises agricoles une protection avant et après l'accouchement semblable à celle accordée par la convention (n° 3);

- **la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (revisée)** de 1952 s'applique aux femmes employées dans les entreprises industrielles comme à celles employées dans des travaux non industriels et agricoles (y compris les femmes salariées travaillant à domicile) et est donc de portée plus large que la convention (n° 3). Elle fixe le taux de prestations à être versé pour l'entretien de la mère et de l'enfant à au moins les deux tiers des gains antérieurs;

- **la recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité** de 1952 qui complète la convention (n° 103) propose diverses mesures pour améliorer les conditions de travail des femmes dont :

  . l'extension du congé de maternité à quatorze semaines;

  . le relèvement des prestations à 100% des gains antérieurs;

  . l'octroi de certaines prestations complémentaires et de soins médicaux plus développés;

  . la garantie de la sécurité d'emploi pour une période plus longue;

- l'adoption de mesures de protection de la santé des femmes enceintes et des jeunes mères (interdiction de certains travaux, droit d'être transférée à un autre poste) et mise en place d'installations dans le but de faciliter l'allaitement;

- **la convention (n° 156) concernant l'égalité de chances et de traitement par les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales et la recommandation (n° 165)** sur le même sujet, qui ont été adoptées en 1981, s'appliquent à toutes les branches d'activité économique et à toutes les catégories de travailleurs et travailleuses. Elles visent à éliminer les discriminations dont sont victimes les travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales en facilitant la conciliation des activités professionnelles et de la vie familiale.

  Ces instruments touchent divers domaines : conditions d'emploi, congé parental, soins aux enfants et services d'aide à la famille, sécurité sociale, moyen d'alléger le fardeau des travailleurs en général et des femmes en particulier, etc..

  La **recommandation (n° 165)** propose, entre autres :

  - l'octroi d'un congé parental pour la mère ou le père, après le congé de maternité, sans perte d'emploi et avec le maintien des droits afférents (art. 22);

  - la possibilité, pour une travailleuses ou un travailleur ayant des responsabilités familiales, d'obtenir un congé en cas de maladie d'un enfant à charge ou d'un autre membre de sa famille directe requérant ses soins ou son soutien (art. 23).

Sources : BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. Normes et déclarations de principe intéressant particulièrement les travailleuses, p. 89 à 102.

Anne-Marie BROCAS et al. Les femmes et la sécurité sociale, p. 58, 59 et 66 à 69.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. "Comment protéger la femme qui travaille?", Femmes au travail, n° 2, p. 1, 2, 60 et 61.

Annexe 2-D

Présentation synthèse de la politique prévalant dans huit pays européens à l'égard du congé de maternité, du congé de paternité, du congé parental et des congés pour soin d'un enfant malade[1]

L'Autriche

- Les travailleuses autrichiennes ont droit à un congé de maternité de seize semaines. Durant cette période, la prestation s'élève à 100% des gains assurés.

- La loi autrichienne prévoit que les salariées peuvent bénéficier d'un congé sans rémunération allant jusqu'à un an après la naissance de l'enfant. Des prestations d'assurance-chômage peuvent alors être touchées lorsque la mère s'y qualifie.

- Un congé payé de courte durée (d'un à six jours par année) est accessible aux hommes et aux femmes pour s'occuper d'un membre de la famille qui est malade.

Le Danemark

- Au Danemark, le congé parental intègre le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental.

- Le congé parental dure 28 semaines : quatre semaines avant la naissance et 24 semaines après la naissance. Ces 24 semaines peuvent être partagées ainsi : les quatorze premières semaines vont à la mère, les dix suivantes peuvent être utilisées par le père. De plus, les pères ont droit à deux semaines de congé après la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

- Les prestations s'élèvent essentiellement à 90% du salaire assuré (sujet à plafond).

- Dans un rapport qui devrait donner lieu à un projet de loi, la Commission pour la vie quotidienne des enfants a proposé de mettre à la disposition des parents d'enfants malades, un certain nombre de "jours de soins" répartis également entre la mère et le père et assortis d'une indemnité journalière pour compenser l'absence du travail.[2].

---

1. INSTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Work and Family. The Child Care Challenge, Conditions of Work Digest, vol. 7, no. 2, Genève, 1988, p. 79 à 144.

2. COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES. Femmes d'Europe, n° 53, février/mars 1988, p. 18.

L'Espagne

- L'Espagne prévoit un congé de maternité de quatorze semaines donnant droit à une prestation égale à 75% des gains assurés.

- À la naissance d'un enfant, le père peut se prévaloir d'un congé de paternité payé de deux jours (quatre jours s'il doit se déplacer).

- Le père ou la mère, mais non les deux, peut bénéficier d'un congé parental non rémunéré jusqu'à ce que l'enfant ait trois ans; un droit prioritaire de réintégration dans un poste vacant d'un catégorie égale ou comparable lui est réservé à l'échéance de ce congé.

- Le congé de deux jours avec salaire, prévu en cas de maladie sérieuse d'un parent, peut être utilisé si l'enfant est malade.

La Finlande

- La Finlande prévoit à la naissance d'un enfant un congé de 268 jours payés à 80% des gains assurés. Une période de 30 jours avant la naissance et 75 jours après est réservée à la mère, suivi de 158 jours accessible au père ou à la mère.

- Le père peut prendre de six à douze jours de congés payés immédiatement après la naissance, ce congé étant alors compris dans la période de 163 jours de congé parental prévu.

- Un congé pour soin à l'enfant peut être pris entre la fin du congé parental payé et le troisième anniversaire de l'enfant pour l'un ou l'autre parent ou par l'un et l'autre, successivement. Ce congé n'est pas payé. Cependant, le parent qui reste au foyer pour s'occuper de son enfant reçoit l'allocation qui est versée quand l'enfant est gardé par un de ses parents ou une gardienne ou lorsque l'enfant utilise un mode de garde privé à l'extérieur de son domicile.

- L'employé-e qui a un enfant de moins de 10 ans peut s'absenter jusqu'à quatre jours par année, l'employeur n'étant pas obligé de rémunérer l'employé-e durant ce temps.

La France

- La France octroie un congé de maternité de 16 semaines à la travailleuse accouchant de son premier ou deuxième enfant. Ce congé est porté à 28 semaines pour le troisième enfant et les enfants suivants. Les prestations sont égales à 84% des gains assurés.

- Les pères bénéficient d'un congé rémunéré de trois jours lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

- Lorsqu'ils comptent au moins un an de service, la travailleuse et le travailleur peuvent obtenir un congé parental sans solde d'une durée d'un an pour s'occuper de l'enfant. Ce congé peut être prolongé deux fois jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. Ce congé peut être pris à mi-temps. Dans une entreprise comptant moins de 100 employés-es, l'employeur peut cependant refuser d'accorder un tel congé. Ce congé est sans solde. Néanmoins, le parent qui interrompt ses activités professionnelles après la naissance d'un troisième enfant peut avoir droit à une allocation parentale d'éducation jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

L'Italie

- L'Italie prévoit un congé de maternité d'une durée de cinq mois (deux mois avant et trois mois après la date de l'accouchement). Les prestations atteignent 80% du salaire assuré. Un congé supplémentaire de six mois, rémunéré à 30% du salaire est accessible à la mère jusqu'au premier anniversaire de l'enfant.

- Le père peut bénéficier du congé de trois mois suivant la naissance et du congé optionnel de six mois s'il a la garde exclusive de l'enfant ou s'il remplace la mère pour s'occuper de celui-ci.

- Une travailleuse peut obtenir un congé sans solde si son enfant de moins de trois ans est malade et cela, aussi longtemps qu'il est nécessaire. Le père peut se prévaloir de ce congé dans les cas spécifiés plus haut.

La Norvège

- En Norvège, la travailleuse a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit semaines, une période obligatoire de six semaines après la naissance devant généralement être prise.

- Le père peut prendre un congé de paternité de deux semaines à la naissance de l'enfant (doit vivre avec la mère et consacrer le temps nécessaire pour s'occuper de la famille et du foyer).

- Les parents ont droit à un congé parental d'une durée d'un an.

- Vingt semaines de prestation représentant 100% de la rémunération sont accordées au moment d'une naissance. La période de prestation commence au plus tôt 60 jours avant la naissance. Le congé de paternité n'est pas payé. Cependant, le père peut toucher jusqu'à 70 jours de prestation si la mère reprend son emploi et si le père s'occupe de l'enfant. L'allocation est réduite si le père ou la mère retourne en emploi à temps partiel.

  Les employé-e-s ayant un enfant de moins de 10 ans peuvent se prévaloir de dix jours de congé payé par année pour en prendre soin, s'il est malade ou si la personne qui s'en occupe est malade. Vingt

jours payés peuvent être accordés dans le cas d'un enfant handicapé ou atteint d'une maladie chronique. Dnas ces circonstances, le parent seul a droit à 20 ou 40 jours de congé payé. De plus, lorsqu'un enfant de moins de 16 ans est atteint d'une maladie très sévère, on peut permettre à l'employé-e de s'absenter sans limite et un maximum de 260 jours de prestation peut être accordé.

La République fédérale d'Allemagne

- La République fédérale d'Allemagne offre un congé de maternité de quatorze semaines. L'indemnisation s'élève à 100% des gains assurés, une partie forfaitaire provenant de l'assurance-maladie et la différence étant payée par l'employeur.

  Le travailleur ou la travailleuse a droit à un congé parental jusqu'au premier anniversaire de l'enfant dans la mesure où le conjoint habitant dans la même maison est également en emploi, est chômeur reconnu ou est aux études. Ce congé peut être pris en temps réduit. Une allocation fixe est versée durant les six premiers mois. À partir du septième mois, l'allocation dépend du revenu. Une allocation est également prévue pour l'homme ou la femme qui reste à la maison pour s'occuper de ses enfants (nés après 1985) ou qui travaillent moins de dix-neuf heures par semaine.

  Une ou un employé peut utiliser jusqu'à cinq jours de congé de maladie payés pour s'occuper d'un enfant malade de moins de 8 ans s'il n'y a personne à la maison pour le faire.

Annexe 2-E

Présentation synthèse de la politique prévalant en Suède à l'égard du congé de maternité, du congé de paternité, du congé parental et des congés pour raisons familiales

En Suède, la **Loi sur les congés pour soins aux enfants**[1] (Child Care Leave Act) s'applique à une ou un employé qui est parent biologique ou nourricier. Elle s'étend aussi à une ou un employé qui vit de façon permanente avec un parent et qui est (ou a été) marié à ce dernier ou qui a (ou a eu) un enfant avec lui.

- L'employé-e peut bénéficier d'un congé pour s'occuper d'un enfant, en partie sous la forme d'un congé à plein temps et en partie sous la forme d'une réduction des heures de travail aux trois-quarts de la journée normale de travail. Le droit d'absence à plein temps prévaut jusqu'à ce que l'enfant ait 18 mois. Le droit à la réduction aux trois-quarts de la journée de travail s'étend jusqu'à ce que l'enfant ait 8 ans ou ait complété sa première année scolaire. Cependant, en vertu de cette loi, un parent est toujours autorisé à prendre un congé lorsqu'il reçoit une prestation parentale sous l'effet de la Loi sur l'assurance nationale.

- Dès l'embauche (aucune durée préalable d'emploi n'est requise), les employées enceintes ont droit à un congé de maternité plein temps d'au moins six semaines avant la date présumée de l'accouchement et de six semaines après.

Les **prestations parentales** sont versées en vertu de la **Loi sur l'assurance nationale** qui couvre également les services de santé, les services médicaux, les allocations familiales, les pensions, etc.

- À l'heure actuelle[2], l'assurance prévoit des prestations parentales durant une période de douze mois qui peuvent être réclamées au moment de la naissance et jusqu'à ce que l'enfant ait 4 ans. Une première période de prestations à 90% du salaire régulier peut être prise à plein temps durant neuf mois ou à demi-temps durant dix-huit mois. Les parents peuvent diviser cette période entre eux à leur

---

1. MINISTÈRE DU TRAVAIL. The Swedish Child Care Leave Act, 8 p.
   MINISTÈRE DU TRAVAIL. First Periodic Report, Sweden, 1987, p. 49 à 62.

2. Anders BROBERG. The Swedish Child Care System, p. 2.

convenance. Une seconde période est prévue, rémunérée selon un taux de base (65 couronnes) qui peut être prise à plein temps durant trois mois, à mi-temps durant six mois et à 25% du temps durant un an. Cette période peut également être divisée entre les parents. Ceux-ci n'ont cependant pas le droit de toucher ces prestations au même moment. Une personne qui n'occupe pas un emploi rémunéré a droit à douze mois de prestation parentale payées au taux de base.

- La travailleuse enceinte peut arrêter de travailler un mois avant la date prévue de son accouchement et commencer à recevoir alors des prestations parentales. Après la naissance de l'enfant, les parents décident comment sera distribué entre eux le reste des douze mois de prestation. Lorsque les deux parents ont la garde de l'enfant, l'un deux peut prendre au plus 270 jours de prestations, les 90 jours restant étant alors réservé à l'autre parent. Néanmoins, ce dernier peut, par écrit, transmettre ces droits au parent qui a déjà pris les 270 premiers jours ou à une autre personne qui se charge de l'enfant. Le parent seul bénéficie de toute la période de prestation parentale.

- Une travailleuse enceinte, qui, en vertu de sa condition, ne peut travailler qu'à moins de 50% de ses capacités normales et qui ne peut obtenir une assignation à un autre poste, reçoit des **prestations de maternité** équivalentes aux prestations parentales durant un maximum de 50 jours avant la date présumée de son accouchement.

- La prestation parentale est imposable et permet au bénéficiaire de se qualifier à la pension supplémentaire comme un revenu d'emploi.

- L'assurance parentale est payable aux parents adoptifs (un total de six mois si l'enfant a moins de 10 ans) ainsi qu'aux parents nourriciers.

- En plus, le père a droit à la naissance de l'enfant à un congé de paternité de dix jours, compensé au niveau de la prestation parentale et cela, même si la mère reçoit une prestation parentale durant ce temps.

- Un parent qui s'absente du travail pour s'occuper d'un enfant de moins de 12 ans[1] (moins de 16 ans si l'enfant est handicapé) peut bénéficier d'une prestation parentale dans les cas suivants : enfant ou gardien-ne malade, nécessité d'accompagner l'enfant dans une clinique, mère hospitalisée lors de l'accouchement lorsqu'il y a des enfants à garder à la maison, etc.). La famille a ainsi droit à 90 jours par enfant par année.

- Un congé payé de deux jours par année par enfant est aussi prévu pour permettre aux parents de visiter l'école ou la garderie.

---

1. Son enfant, un enfant adoptif, un enfant nourricier, l'enfant de son conjoint.

Annexe 2-F

Proposition modifiée de directive du Conseil des communautés européennes relative aux congés parentaux et aux congés pour raisons familiales[1]

LE CONSEIL DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment son article 100,

vu la proposition de la Commission,

vu l'avis du Parlement européen,

vu l'avis du Comité économique et social,

considérant que la Commission, dans sa communication au Conseil du 9 décembre 1981 sur un nouveau programme d'action de la Communauté sur la promotion de l'égalité des chances pour les femmes 1982-1985, a annoncé son intention d'engager une action visant à promouvoir les congés parentaux et les congés pour raisons familiales;

considérant que le Conseil, dans sa résolution du 12 juillet 1982 concernant la promotion de l'égalité des chances pour les femmes, a approuvé les objectifs généraux de la communication de la Commission et a exprimé sa volonté de mettre en oeuvre les mesures appropriées pour la réalisation de ces objectifs;

considérant que le Parlement européen a adopté, le 11 février 1981, une résolution sur la situation des femmes dans la Communauté européenne dans laquelle il a insisté sur la nécessité d'harnomiser les législations et pratiques des États membres en matière de congés parentaux et de congés pour raisons familiales, et, le 9 juin 1983, une résolution sur la politique familiale dans la Communauté européenne, dans laquelle il a souligné la nécessité d'accorder la priorité au développement des congés parentaux;

considérant que les dispositions nationales en matière de congés parentaux et de congés pour raisons familiales présentent d'un État membre à l'autre des disparités non négligeables de nature à nuire au fonctionnement harmonieux du marché commun; qu'il y a lieu d'y remédier par un rapprochement des législations dans le progrès au sens de l'article 117 du traité, dans des conditions propres à améliorer les conditions de type de vie et de travail de la main-d'oeuvre;

---

1. COM (84) 631 final. Présentée par la Commission au Conseil en vertu de l'article 149, deuxième alinéa du traité CEE, le 15 novembre 1984.

considérant qu'il est nécessaire de garantir le respect, dans ce domaine, des principes de l'égalité de traitement tels qu'il sont établis dans la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE :

SECTION PREMIÈRE

Dispositions générales

Article premier

Aux fins de l'application de la présente directive, on entend par :

congé parental : le droit à un congé d'une durée déterminée accordé aux travailleurs salariés, y compris le personnel relevant du secteur public, à l'occasion de la naissance d'un enfant, à l'issue du congé de maternité, mais pas nécessairement immédiatement au terme de ce dernier, ou à l'occasion de l'accueil d'un enfant au foyer des parents se proposant de l'adopter ou au moment de l'adoption dudit enfant, à condition que durant la période du congé parental le bénéficiaire s'occupe effectivement de l'enfant.

Dans ces conditions, le congé parental est accordé :

- aux père et mère,
- aux père et mère adoptifs,
- aux beau-père et belle-mère,
- à toute personne agissant en lieu et place de ceux-ci dans des circonstances telles qu'une maladie grave ou le décès de ces derniers.

Congé pour raisons familiales : le droit à un congé de durée limitée accordé, pour des raisons familiales impérieuses et importantes, aux catégories de travailleurs susmentionnés ayant des responsabilités familiales.

Article 2

1. La présente directive vise à assurer aux travailleurs le droit à un congé parental et à un congé pour raisons familiales, dans des conditions harmonieuses, dans les États membres.

2. Les dispositions relatives à la mise en oeuvre de la présente directive garantissent l'absence de toute discrimination fondée sur

le sexe soit directement, soit indirectement par référence, notamment à l'état matrimonial ou familial.

3. La présente directive ne fait pas obstacle aux dispositions accordant au père un congé de paternité à l'occasion de la naissance d'un enfant.

Article 3

1. Le droit au congé parental et aux congés pour raisons familiales s'applique à tous les travailleurs salariés, y compris le personnel relevant du secteur public.

2. Les travailleurs à temps partiel ont droit aux congés parentaux et aux congés pour raisons familiales. Toute indemnité accordée ou période d'assurance assimilée est calculée sur la même base que celle des travailleurs à temps plein se trouvant dans la même situation.

SECTION 2

Les congés parentaux

Article 4

1. Un congé parental est accordé pour permettre à l'une des personnes mentionnées à l'article 1er de rester à domicile afin de s'occuper de l'enfant concerné.

2. Un congé parental est accordé au bénéficiaire afin qu'il s'occupe seul ou principalement d'un enfant. Ce congé ne peut être accordé simultanément, pour un même enfant, aux deux parents ou aux autres personnes mentionnées à l'article 1er.

3. Le congé parental constitue un droit et non une obligation. Il est accordé au parent travailleur sur demande sous réserve des dispositions suivantes :

   - les travailleurs doivent notifier à leur employeur, dans un délai suffisant, leur intention de prendre un congé parental;

   - les travailleurs doivent notifier à leur employeur, dans un délai suffisant, leur intention de reprendre leur activité à l'issue d'un congé parental;

   - dans aucun cas, les délais prescrits n'excèderont deux mois.

4. Le congé parental auquel les travailleurs ont droit sera de trois mois au minimum après chaque naissance ou adoption.

5. La durée du congé parental peut être prolongée dans le cas de familles monoparentales ou dans le cas d'un enfant handicapé vivant au foyer.

6. Le droit au congé parental cesse lorsque l'enfant atteint l'âge de 2 ans, sauf :

   - dans le cas de l'adoption d'un enfant de moins de 5 ans, ou il cesse deux ans après l'adoption; et,

   - dans le cas d'un enfant handicapé vivant au foyer du parent bénéficiaire ou d'une des personnes mentionnées à l'article 1er, où il cesse lorsque l'enfant atteint l'âge de 5 ans.

7. Le droit d'un travailleur à un congé parental n'est pas transférable.

Article 5

1. Le congé parental est accordé sous forme de période continue de congé à temps plein, ou, avec l'accord du parent et de l'employeur concernés, de congé à temps partiel, la période durant laquelle le congé est pris en étant proportionnellement allongée.

2. Le congé parental peut être pris en partie, le droit à la partie restante cessant alors d'exister.

3. Le congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté de service ou de travail, qui ne peut en aucun cas dépasser un an.

4. Le congé parental est suspendu en cas de maladie du parent en congé, dans les limites fixées par l'article 4, paragraphe 5.

5. Pendant la durée des congés parentaux, les droits acquis ou en cours d'acquisition sont maintenus.

6. Les périodes de congés parentaux sont assimilées de la même façon que les périodes de congés de maternité à des périodes d'assurance en ce qui concerne les risques de maladie, chômage, invalidité et vieillesse.

7. À l'issue des congés, le travailleur a la garantie de retrouver son emploi ou un emploi équivalent.

Article 6

1. Pendant la durée du congé parental, les travailleurs peuvent recevoir une allocation de congé parental.

2. Cette allocation devrait être versée par les fonds publics, y compris de la sécurité sociale.

Article 7

Les dispositions limitant le recours au travail temporaire n'empêchent pas les employeurs de remplacer les travailleurs absents pour congé parental.

SECTION 3

Les congés pour raisons familiales

Article 8

1. Les travailleurs ont droit, pour des raisons familiales impérieuses, à un nombre minimal de jours de congé par an à déterminer par les États membres.

2. Sont à considérer comme raisons familiales impérieuses, notamment :

   - la maladie d'un conjoint;

   - le décès d'un proche parent;

   - le mariage d'un enfant;

   - la maladie d'un enfant ou de la personne s'occupant de l'enfant.

3. La durée du congé visé au paragraphe 1 peut être étendue lorsque :

   - le bénéficiaire est responsable d'une famille monoparentale;

   - le bénéficiaire a trois enfants ou plus vivant sous le même toit et n'ayant pas atteint un âge à déterminer.

4. Les périodes de congé pour raisons familiales sont assimilées à des congés rémunérés en ce qui concerne la rémunération, les cotisations et les prestations de la sécurité sociale ainsi que les droits à pension.

SECTION 4

Dispositions finales

Article 9

Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à toute personne qui s'estime lésée par la non-application de la présente directive de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle, éventuellement après le recours à d'autres instances compétentes.

Article 10

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre le licenciement par l'employeur à la suite de démarches entreprises par le travailleur en vue d'obtenir l'application des dispositions de la présente directive.

Article 11

La présente directive est portée par les États membres à l'attention des employeurs et des travailleurs, en insistant sur la possibilité de congé parental et de congés pour raisons familiales pour les parents des deux sexes exerçant une activité professionnelle.

Article 12

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive et la mettre en exécution au plus tard le....[1]

2. Les États membres suppriment ou amendent des dispositions législatives, réglementaires et administrative contraires à la présente directive et prennent les dispositions nécessaires pour que soient supprimées ou amendées dans le même sens les dispositions contraires qui figurent dans les conventions collectives ou dans les contrats individuels de travail ainsi que dans les règlements intérieurs des entreprises.

3. Les États membres informent immédiatement la Commission des mesures prises pour se conformer à la présente directive.

4. Les États membres s'assurent de l'existence de moyens efficaces permettant de veiller au respect de l'application des mesures de mise en oeuvre de la directive, et spécialement du principe de l'égalité du traitement entre les travailleurs et les travailleuses.

Article 13

1. Au plus tard le.....[2], les États membres transmettent à la Commission toutes les données utiles afin de permettre à celle-ci d'établir un rapport à présenter au Conseil et au Parlement européen sur son application.

2. Au plus tard le....[2], et ensuite tous les trois ans, les États membres transmettent à la Commission des informations concernant

---

1. Deux ans après la date de modification.

2. Trois ans après la date de modification.

les progrès réalisés dans la mise en oeuvre de la présente directive et les tendances dans le recours aux dispositions qu'elle contient et l'évolution du réseau d'équipements et de services collectifs de garde de jeunes enfants, pour permettre à la Commission d'élaborer un rapport au Conseil tous les trois ans.

Article 14

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Source : Journal officiel des Communautés européennes, n° C333/6 à C333/8, 9 décembre 1983 et n° C316/7 à C316/9, 27 novembre 1984.